

Круглова Марина Сергеевна

**ОРГАНИЗАЦИЯ КУРАТОРСКОГО ЧАСА,
ПОСВЯЩЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТВОРЧЕСТВУ
В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ**

Аннотация: в работе рассматривается значение педагогической поддержки процесса формирования готовности студентов к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами. Приведены результаты десятилетнего исследования процесса подготовки студентов – будущих менеджеров по управлению персоналом в Рязанском государственном университете имени С.А. Есенина. Выявленные в период исследования особенности восприятия будущей профессиональной деятельности свидетельствуют о непонимании студентами первого курса смысла, содержания, специфики, возможностей, творческого характера выбранной профессии. Предлагается проведение кураторского часа, в рамках которого педагог-куратор закладывает основы определения профессионального творчества в сфере управления кадрами и совместно с каждым первокурсником помогает формировать индивидуальную траекторию развития будущего профессионала.

Ключевые слова: управление персоналом, профессиональное творчество в сфере управления кадрами, педагогическое творчество, куратор, кураторский час.

Abstract: the paper considers the importance of pedagogical support for the process of forming students' readiness for professional creativity in the field of personnel management. The results of a ten-year study of the process of training students-future human resource managers at the Ryazan State University named after S.A. Yesenin are presented. The features of the perception of future professional activity revealed during the study period indicate a lack of understanding by the first-year students of the meaning, content, specifics, capabilities, and the creative nature of the chosen profession. It is proposed to conduct a curatorial hour, within the framework of which the curator

teacher lays the foundations for determining professional creativity in the field of personnel management and, together with each freshman, helps to form an individual trajectory for the development of a future professional.

Keywords: *personal management, professional creativity in the field of personnel management, pedagogical creativity, curator, curatorial hour.*

В настоящее время подготовке будущих специалистов (менеджеров, управленцев, руководителей) в сфере управления кадрами отведено особое внимание. Современные тенденции развития науки, общества, экономики, рынка труда, образования диктуют новые подходы к их профессиональному обучению, личностному развитию, целевым установкам. Будущее всех сфер жизнедеятельности общества напрямую зависит от эффективной работы управленцев в стремительно меняющихся условиях и тех смыслах, что они вкладывают в свою профессиональную деятельность. С первых дней обучения в вузе студент-будущий менеджер в сфере управления кадрами погружается в изучение содержания, ценностей, целей выбранной профессиональной деятельности. На профессионально-личностное становление и развитие студентов большое влияние оказывают преподаватели, их индивидуальный стиль деятельности, опыт работы, ценности, приоритеты и т. д. Именно они во многом и создают атмосферу образовательного учреждения и формируют первичные профессиональные ориентиры будущих выпускников. С.И. Черноморченко говорит о том, что «только выпускающая кафедра, имеющая тесные личностные взаимосвязи со студентами, сможет «разбудить» в молодом человеке творца, развить заложенный в нем творческий потенциал, воспитать смелость мысли, уверенность в своих силах, потребность в творческом образе жизни, способность генерировать новые нестандартные идеи, имеющие общечеловеческую ценность...» [9, с. 46].

Рассматривая педагогический коллектив как воспитательный коллектив, М.А. Галагузова и И.В. Волгина пишут, что его главная функция – «создание необходимых условий для развития и формирования активной жизненной позиции

личности, её творческих возможностей, защита её интересов» [2, с. 35]. Педагогический коллектив факультета, имеющий ярко выраженную творческую направленность, на собственном примере демонстрирует образец творческого отношения к профессиональной деятельности. Каждый преподаватель, осуществляя учебно-воспитательный процесс, выступает в роли творца, выбирая педагогические технологии, анализируя и представляя информацию студентам, интерпретируя результат педагогического взаимодействия, оценивая значимость тех или иных ценностных установок. Как отмечает Т.В. Панкова, «содержание педагогической деятельности всё в большей степени приобретает творческий характер, требует от современного учителя постоянного обновления своих знаний и профессионального роста» [5, с. 29].

Проведенное исследование позволяет утверждать, что отдельно взятые педагоги и педагогический коллектив в целом, осуществляющий профессиональную подготовку будущих менеджеров, имеют возможность проявить педагогическое творчество при:

- демонстрации студентам творческого характера управленческой деятельности, её значимости и разнообразности;
- определении цели творческого развития будущих управленцев, вовлеченности студентов в её достижение посредством индивидуальной и коллективной профессионально-творческой деятельности в период обучения;
- использовании потенциала учебных дисциплин, включении в читаемые курсы тем, раскрывающих различные творческие аспекты будущей профессиональной деятельности;
- формировании педагогического инструментария, как совокупности традиционных и креативных технологий обучения;
- стимулировании творческой активности в ходе воспитательной работы кураторов и преподавателей-предметников;
- диагностическом сопровождении и контроле профессионально-творческого обучения;

– созданию и поддержании творческого микроклимата на уровне студенческой группы, факультета и вуза в целом.

Наиболее близкую нашему пониманию трактовку приводит Н.А. Головнёва, которая пишет, что если не обеспечивать педагогическую поддержку для развития творческого потенциала студента, то личность в своём дальнейшем развитии может иметь существенные трудности в реализации творческих устремлений в профессии [3, с. 41]. Личность педагога в большей степени, чем другие факторы, оказывает влияние на эффективность и успех всего образовательного процесса. При этом «важно, чтобы педагог проявлял себя как безупречно корректная личность, способная эффективно воздействовать на сознание, чувства, волю, поведение студентов» [6, с. 82].

Безусловно, важная роль отведена кураторам студенческих групп. Как отмечают Л.К. Гребенкина и Н.А. Жокина, куратор есть проводник в профессию и носитель культуры вуза, формирующий положительную мотивацию к будущей сфере деятельности, их общекультурные и профессиональные компетенции, а также профессиональную этику [4]. Исследователи пишут: «Куратор не только связующее звено между студентом и профессиональным сообществом, но и организатор <...>, стимулирующий проявление их активности, инициативы и творчества, способствующий самореализации личности студента» [4, с. 81]. Особо значима роль кураторов первокурсников в процессе формирования положительного отношения студентов к будущей профессиональной деятельности. Зачастую, абитуриенты, поступающие на управленческие специальности, ориентируются, в первую очередь, на популярность профессии, престиж, а также мнение родителей, принимающих за них решение. Вследствие этого значительная часть студентов не видит продолжения своей профессиональной деятельности после окончания университета в рамках полученной специальности, либо не имеет достаточной мотивации и личностных качеств, чтобы работать и развиваться в выбранной области (психологические установки, боязнь публичных выступлений, отсутствие лидерских качеств, неумение концентрироваться на делах, когда

необходимо принимать решение за весь коллектив, стремление избегать ответственности и др.).

С 2010 г. по настоящее время мы, как преподаватель профильных дисциплин и куратор, проводили исследование на факультете социологии и управления Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина. Суммарная выборка исследования на всех его этапах составила 774 человека (из них: обучающиеся по программам «Управление персоналом» и «Менеджмент» на очном отделении специалитета и бакалавриата – 409 человек; 365 студентов заочного отделения специальности и направления подготовки «Управление персоналом»). Анализ ответов студентов очного отделения по различным методикам позволяет сделать общие выводы, характерные для всей совокупности. В частности, исследуя мотивы поступления в вуз, было выявлено, что выбор специальности студенты делали, ориентируясь, преимущественно, на мнение родителей (36,2%) и образ специалиста, созданный общественным мнением (25,9%). Варианты ответов, характерные для самостоятельного выбора будущей профессии (интерес к профессии; собственное желание быть управленцем; внутреннее убеждение, что есть способности стать успешным профессионалом в данной сфере и др.) студенты отмечали значительно реже. При этом, в профессии менеджера по управлению персоналом первокурсников привлекает преимущественно то, что «это престижная работа» – 50,6% ответов, и «хорошо оплачиваемая работа» – ответили 23,5% студентов. Менее популярные ответы распределились следующим образом: «профессия – одна из важнейших в обществе» – уверены 18,3% студентов, «соответствует моим способностям, качествам личности, характеру» – считают 5,4% опрошенных, «профессия творческая, я могу сам находить решения задач и привносить что-то новое» – выбрали 2,2% студентов.

Будущую профессиональную деятельность студенты первого курса характеризуют как незначительно творческую, практически не имеющую пространства для инноваций и креативных решений (69,4%). Ответы студентов на просьбу оценить в количественном выражении вероятность принятия нестандартных, творческих управленческих решений это косвенно подтверждают.

Большинство (52,6% опрошенных) отметили вариант «меньше 10% управленческих решений творческие». Также редкую возможность для творчества предполагают 26,4% студентов, выбрав вариант «каждая пятая управленческая задача творческая». Уверенность в том, что управленец может креативно выполнять профессиональные задачи в 30% рабочих ситуаций выразили 16,9% студентов. Необходимость принятия творческих управленческих решений «практически все время» отметили только 4,2% первокурсников.

Ответы на вопрос: «Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей в сфере управления кадрами могли бы принести позитивный опыт этой области?», – показали сомнение и неуверенность студентов (73,8% опрошенных отметили «нет», 10,3% – «возможно, но маловероятно»). И только каждый шестой студент видит в своей перспективе достижения, признанные коллегами, личный вклад в профессиональный банк знаний.

Интересно мнение первокурсников о своей психологической готовности к профессиональному творчеству, креативным управленческим решениям, нестандартным подходам к управлению. В частности, при ответе на вопрос: «Если я предложу что-то инновационное в работе, то...», – студенты чаще остальных отмечали варианты с негативным акцентом. Например, «меня могут не так понять», «меня могут убедить, что это неэффективно и я брошу начатое», «меня будет очень беспокоить, что коллектив об этом подумает», «это будет исключительный случай, потому что я всегда делаю так, как традиционно принято, так я чувствую себя увереннее».

Также отмечаем, что первокурсники не имеют перед собой чётких ориентиров в том, каким должен быть руководитель. Однако, перечисляя необходимые для руководителя качества, студенты часто отмечают характеристики, которые обобщенно можно сформулировать как «стрессоустойчивость» (каждый четвертый ответ), «находчивость/гибкость/креативность» (17,8%), «смелость/решительность» (11,5%) и др. Это выявляет противоречие: студенты неосознанно понимают творческий, многоплановый, динамический характер управленческой

деятельности, но на начальном этапе обучения в вузе не рассматривают ее как профессиональное творчество.

В нашем исследовании несколько вопросов касались отношения будущих управленцев к стереотипному мышлению и стереотипным поведенческим установкам, поскольку эти понятия неразрывно связаны с творчеством в профессиональной деятельности. Большинство ученых отрицательно относятся к стереотипам, считая, что они блокируют творчество. К примеру, В.Л. Слостёнин, Л.С. Подымова пишут, что «стереотип, как затвердевший отпечаток прошлых подходов, стоит на пути новых идей и открытий не только тогда, когда эти идеи принадлежат другому человеку, но и когда это собственные достижения» [8, с. 130]. По мнению Т.В. Сидориной, «стереотипное мышление учащихся, которое формируется в школе, мешает им проявить свою творческую активность в процессе обучения в вузе. Большинство студентов готовы только к восприятию информации и, в лучшем случае, дословному воспроизведению её на экзамене или зачёте. А вот глубокое осмысление, разбор полученных знаний, их применение остаются чаще всего за пределами процесса обучения» [7, с. 135]. Р.С. Немов пишет: «один и тот же человек в различных социальных группах будет вести себя по-разному, и то общее, что характеризует поведение многих людей в данной группе, отличает их поведение в других социальных группах, может быть обозначено как групповое поведение, специфическое или характерное для данной общности» [1, с. 11]. В рамках данного исследования, отвечая на вопрос: «Приверженность профессиональным стереотипам и выполнение работы под их воздействием – это преимущество или недостаток в деятельности управленца?», – студенты первого курса единогласны в своем отношении. Абсолютное большинство (90,7%) высказались резко отрицательно, отмечая, что в любой ситуации руководитель должен подбирать наиболее эффективное решение, не бояться выйти за рамки известного, применять креативность, а не действовать по шаблону.

Задача педагогов – раскрыть потенциал студентов, обучающихся на управленческих специальностях таким образом, чтобы развить необходимые личностные качества, получить необходимые знания и рассматривать свою будущую профессиональную деятельность как профессиональное творчество. Поэтому очень важно, чтобы педагог был для студентов наставником, способным к диалогу, воплощением необходимых требований, предъявляемых к нему с учётом педагогического процесса, ориентированного на профессиональное творчество будущих специалистов. По замечанию А.Ю. Швацкого, «в центре внимания педагогов вуза должны быть не отдельные дисциплины или их компоненты, а деятельность студентов и соответствующие психолого-педагогические и методико-дидактические закономерности и условия полноценного управления процессом становления специалиста высшей квалификации» [10, с. 63], что мы также неоднократно подчёркиваем.

Особое значение мы придаем работе куратора, который может раскрыть грани профессионального творчества в сфере управления кадрами, и в течение всех лет учебы в вузе вести студентов по выбранной траектории, сопровождая процесс формирования профессионально-творческой личности. Одним из элементов работы кураторов является регулярное проведение кураторских часов, нацеленных на определенные тематические обсуждения и решение текущих вопросов и проблем. Собственный педагогический опыт работы со студентами-менеджерами диктует целесообразность проведения кураторского часа по теме «Профессиональное творчество в сфере управления кадрами» в первые месяцы обучения первокурсников.

Кураторский час представляет собой дискуссию, построенную по определенной траектории обсуждения вопросов, результатом которой является понимание особенностей и значимости профессионального творчества в сфере управления кадрами, а также подготовленности студентов к нему. В ходе беседы с куратором, студенты последовательно затрагивают различные вопросы, связанные с профессиональным творчеством в выбранной сфере, анализируют свою готовность и формируют собственные задачи для целенаправленного развития.

Цель кураторского часа – сформировать представление студентов о профессиональном творчестве в сфере управления кадрами и мотивацию к развитию готовности его осуществления.

Задачи кураторского часа представлены тремя группами:

– *обучающие* (рассмотреть некоторые особенности профессионального творчества в сфере управления кадрами; обсудить способы оценки собственной готовности студентов к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами);

– *воспитательные* (определить индивидуальную заинтересованность студентов в формировании готовности к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами; определить позицию коллектива студенческой группы к формированию готовности к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами);

– *развивающие* (определить оптимальные педагогические условия для формирования готовности к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами; сформировать индивидуальные цели и задачи для развития готовности студентов к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами).

Форма работы преподавателя и студенческой группы – комбинированная (индивидуальная и коллективная на различных этапах дискуссии).

Средства обучения: раздаточный материал (эссе) для заполнения по итогам работы.

По нашему мнению, беседа должна быть разделена на три логических части. Вопросы первой части предполагают рассуждение о том, что в работе менеджера по управлению кадрами может быть творческим, как увидеть возможности для творческой деятельности или создать их в процессе работы:

Творческая ли профессия «менеджер», на ваш взгляд? В чем вы видите творчество в деятельности менеджера?

Что представляет собой профессиональное творчество в сфере управления кадрами в вашем понимании? Из каких элементов оно состоит?

Вы понимаете, для чего необходим творческий поиск в сфере управления кадрами?

Как раскрываются компоненты профессионального творчества коллектива и отдельной личности?

Можете ли вы назвать формы, методы, направления профессионального творчества?

Как показывает практика, ответы на данные вопросы сначала вызывают трудности у студентов. Рассуждение первокурсников прерывистое, нет единой сформированной картины, мнения зачастую противоречивые. К примеру, некоторые студенты профессию менеджера по управлению персоналом считают не творческой, утверждая, что она не предполагает креативные, творческие решения. Однако, при этом, могут назвать аспекты профессиональной деятельности, требующие творчества, говорят, что любая работа, связанная с людьми – априори творческая и, в числе ключевых характеристик управленца, в первую очередь, называют креативность, смелость действовать по-новому, оригинальность мышления. Такой диссонанс говорит о несформированном отношении к будущей профессии, сложности самоидентификации как профессионала. Задача педагога на данном этапе – помочь студенту понять содержание и смысл будущей профессиональной деятельности, увидеть возможности для реализации творческого потенциала в любой профессиональной задаче.

Вопросы второй части беседы направлены на осознание важности рассмотрения будущей профессиональной деятельности как творчества и роли вуза в становлении творческого профессионала:

Можно ли, на ваш взгляд, достичь вершин самореализации в профессии, не рассматривая ее как профессиональное творчество?

Может ли человек состояться как профессионал, если у него нет мотивации к профессиональной деятельности; нет теоретической базы знаний; нет операционно-деятельностного инструментария; нет осознания профессиональных ценностей и др.?

Зависит ли становление профессионала от внешних условий? Например, окружение, коллектив, учебная среда, атмосфера учебного процесса и т. д.

Важно ли развивать творческую направленность будущих менеджеров в вузе?

Какими методами, на ваш взгляд, можно развивать творческое мышление менеджера в вузе (НИРС, тренинги, деловые игры, конференции, разбор практических ситуаций и т. д.)? Обоснуйте плюсы и минусы каждого названного вида.

Говоря о средствах развития творческого мышления в вузе, первокурсники, как правило, перечисляют методы, которые можно отнести к активным и интерактивным (кейсы, проекты, творческие задания, деловые и ролевые игры, тренинги и т. п.). Именно на таких занятиях раскрывается творческий потенциал студентов, происходит активное самовыражение. Студенты лучше узнают специфику профессии, погружаясь в нее в игровой форме, а также определяют свои скрытые возможности для дальнейшего развития. Позитивное мнение студенты высказали и о групповых формах работы, например, о подготовке проектов в малых творческих группах. Такой формат работы позволяет, в том числе, смело отстаивать свою точку зрения в тех случаях, где индивидуально студент чувствует себя неуверенно. Разнообразие профильных предметов предоставляет возможность педагогам адаптировать и применять на практике педагогические технологии для наиболее эффективной подготовки менеджеров.

В целях определения студентами собственного отношения к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами и готовности его развивать, ответы на вопросы третьей части беседы способствуют формированию личных целей и направлений для дальнейшего индивидуального развития.

В каких элементах своей деятельности вы видите проявление профессионального творчества?

Что мешает и что помогает вашему профессиональному творчеству?

Можете ли вы определить, что вас останавливает в своем профессионально-творческом развитии? Есть ли какие-то барьеры творчества? В чём они проявляются?

Заинтересованы ли вы в формировании готовности к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами?

Готовы ли вы целенаправленно развивать в себе профессионально-творческое отношение к выбранной сфере деятельности?

Какие цели и задачи вы поставите лично перед собой на пути формирования готовности к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами?

Данный блок вопросов предполагает глубокую аналитическую работу не только во время кураторского часа, но и позже. После проведения кураторского часа студентам предлагается в течение двух недель обдумать и сформулировать в форме эссе ключевые позиции, которые будут основой для дальнейшей работы: «Мое представление о профессиональном творчестве в сфере управления кадрами. Мои барьеры (личностные особенности, черты характера, обстоятельства), останавливающие профессионально-творческое развитие. Мои цели и задачи по формированию готовности к профессиональному творчеству на ближайшие 6, 12, 18, 24, 36 месяцев». Для того, чтобы корректировать траекторию формирования готовности студентов к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами, куратору необходимо каждые полгода посвящать кураторский час (либо часть времени кураторского часа) для обсуждения сути профессионального творчества, реализованных задач, формулированию новых целей, планированию работы на следующий период. Педагогическая поддержка должна быть непрерывной на каждом из этапов профессионального становления личности. Это касается и работы куратора, и преподавателей профильных дисциплин, которые раскрывают различные грани будущей профессиональной деятельности.

На основании контент-анализа эссе студентов было выявлено, что в первые месяцы учебы в вузе основной акцент смещен на детализацию ответов по второму вопросу. Наиболее подробно студенты описывают свои барьеры профессионально-творческого развития, оценивают свои возможности в негативном ключе, считают, что их особенности личности не позволяют добиваться больших успехов (отмечают отсутствие желаемых качеств, отрицательные свойства характера и др.). После нескольких бесед в рамках кураторских часов расширяется

диапазон ответов на первый вопрос, одновременно появляется структура в ответах на третий вопрос. Заметно увеличивается описание элементов профессионального творчества в сфере управления кадрами, что говорит о том, что будущие менеджеры начинают осознавать ее творческий характер и видеть возможности для креативных управленческих решений. Отмечаем, что оценка своих барьеров творчества за каждый отчетный период перестает быть доминирующей и к моменту окончания обучения студенты практически не придают им значение. При этом, планирование своего профессионально-личностного развития закрепляется как навык и цель для дальнейшей деятельности.

Планомерная, систематическая работа по формированию готовности к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами начинается с первых дней обучения студентов в вузе. Сложность, успешность и длина пути будущего профессионала во многом зависит от того, как педагоги раскрыли содержание, какие ценностные ориентиры вложили в образ специалиста по управлению кадрами. Влияние куратора становится определяющим в течение первых месяцев обучения студентов и закладывает фундамент для дальнейшего профессионально-творческого развития будущего специалиста по управлению кадрами.

Список литературы

1. Алтунина И.Р. Мотивы и мотивация социального поведения как проблема социально-психологических исследований [Текст] / И.Р. Алтунина, Р.С. Немов // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2009. – №1. – С. 7–17.

2. Галагузова М.А. Корпоративность образовательного учреждения [Текст] / М.А. Галагузова, И.В. Волгина // Педагогическое образование в России. – 2014. – №5. – С. 33–35.

3. Головнёва Н.А. Формирование готовности будущего учителя начальных классов к развитию творческих способностей обучающихся [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Н.А. Головнева. – Стерлитамак, 2015. – 276 с.

4. Гребенкина Л.К. Воспитание в вузе как основа профессионального образования [Текст] / Л.К. Гребенкина, Н.А. Жокина // Педагогическое образование и наука. – 2012. – №4. – С. 79–83.

5. Панкова Т.В. Формирование информационно-коммуникационной компетентности у студентов педагогического вуза [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Т.В. Панкова. – Коломна, 2009. – 237 с.

6. Плужникова Ю.А. Формирование коммуникативной компетентности у студентов технического вуза средствами самоконтроля [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Ю.А. Плужникова. – Коломна, 2008. – 221 с.

7. Сидорина Т.В. Методы интерактивного обучения в вузе [Текст] / Т.В. Сидорина // Педагогика и современность. – 2013. – №1 –3). – С. 135–139.

8. Слостенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 224 с.

9. Черноморченко С.И. Роль заведующего кафедрой высшего учебного заведения в формировании творческой активности научно-педагогических кадров [Текст] / С.И. Черноморченко, О.А. Потапенко // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2014. – №1, том 3. – С. 44–52.

10. Швацкий А.Ю. Психологические механизмы профессионального творчества преподавателя иностранного языка [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / А.Ю. Швацкий. – М., 2004. – 195 с.: ил.

Круглова Марина Сергеевна – старший преподаватель кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина», Россия, Рязань.