Эльбиева Л.Р.

Планирование развития карьеры и современное креативное образование

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-05-2021-264

Аннотация

В данной статье рассматривается возможность современного креативного образования персонала, в контексте социокультурных и технологических перемен. Социокультурный вызов представлен особенностями VUCA-мира, требующего обладание компетенциями адаптации к быстро меняющейся внешней среде.

Ключевые слова: Процесс, кадровый резерв, персонал, механизм.

Abstract

This article examines the possibility of modern creative education of personnel in the context of socio-cultural and technological changes. The sociocultural challenge is represented by the peculiarities of the VUCA-world, which requires the possession of competencies to adapt to a rapidly changing external environment.

Keywords: Process, personnel reserve, personnel, mechanism.

Современную организацию характеризуют свои особенности организационной структуры и наличие собственного подхода к созданию кадрового резерва. Поэтому данный процесс всегда сугубо индивидуален.

Организация должна самостоятельно: 1. Сформировать орган, который будет заниматься вопросами кадрового резерва; 2. Разработать внутренний документ, посвященный процедурам создания и обновления резерва, детально проработав все ключевые моменты, относящиеся к этим процедурам; 3. Создать действующие механизмы реализации правил работы с кадровым резервом. При серьезном подходе к этим вопросам создание кадрового резерва будет служить основой оптимизации численного состава персонала и разумного кадрового планирования. В данной статье рассмотрим также возможность современного креативного образования персонала, в контексте социокультурных и технологических перемен. Социокультурный вызов представлен особенностями VUCA-мира, требующего обладание компетенциями адаптации к быстро меняющейся внешней среде. Отсутствие должного внимания к ситуации проявляется в том, что специалист государственной службы после прохождения обучения попадает в ситуацию несоответствия его знаний, умений и навыков реальности окружающего мира. Технологический вызов, проявляется в виде искусственного интеллекта, способного обучиться, ремесленным особенностям некоторых творческих специальностей за считанные часы. Выдвигается гипотеза, что ответом на сложившиеся вызовы может стать подготовка специалиста государственной службы нового типа — креативного специалиста.

Он должен быть своего рода универсальным человеком, отрицающим узкую специализацию. Первым глобальным вызовом является современное социокультурное пространство существования человека, которое получило название мир VUCA (volatility — нестабильность, uncertainty — неопределённость, complexity — сложность, ambiguity — неоднозначность) [1].

Новый мир требует обладания компетенциями адаптации к быстро меняющейся внешней среде. Это сказывается и на системе образования, когда программные подходы становятся невозможными, т.к. программа обучения, принятая в начале образовательного процесса, в течении времени обучения устаревает. Выпущенный специалист попадает в шоковую ситуацию несоответствия его знаний, умений и

навыков реальности окружающего мира к социокультурному вызову добавляется ещё и технологический вызов, проявляющийся в виде, так называемого искусственного интеллекта. Сегодня искусственный интеллект (различные виды нейронных сетей) способен обучиться за считанные часы. Возникает ситуация, когда обучение традиционным техникам становится бессмысленным, так как машина способна искусно реализовать замысел автора, даже в динамике предшествующих периодов, практически мгновенно. На наш взгляд, современное образование, должно начать готовить специалиста нового типа — креативного специалиста организации. Он должен быть своего рода универсальным человеком, отрицающим «частичного», узкоспециализированного, обладающий компетенциями «самообразования». В исторический период «универсальным человеком» был ремесленник способный создавать произведения, от предметов быта до выдающихся произведений искусства. Современный универсальный человек в структуре государственного управления — креативный специалист должен обладать рядом компетенций, позволяющих ему создавать новые проекты, способные развивать различные сферы. Он должен уметь адаптироваться VUCA-миру, использовать возможности искусственного интеллекта, в настоящее время кадровый потенциал муниципальной службы должен быть заточен на культуру, которая позволит ему определить направленность и цели своей деятельности, понять ее назначение и придать личностный смысл. В связи с этим, основной характеристикой формирования и развития управленческого таланта государственного служащего считаются профессиональные ценности, в которых выражено социально-значимое отношение к миру, окружающей среде, людям и к самому себе. Перед описанием компетенций креативного специалиста, необходимо выявить особенности креативного пространства. Основными его характеристиками являются: синтетическая природа, полюса (идеал и человек), подпространство бифуркации и контекст [2]. Энергия идеала — это система ценностей человечества, при движении от идеала к человеку постепенно уменьшается, превращаясь в систему ценностей народа, этноса, группы и в конечном итоге отдельной личности. Мы отдаём себе отчёт в том, что предлагаемая модель носит упрощённый и несколько механистический вид, но идём на это, чтобы как можно нагляднее продемонстрировать отношения между идеалом и технэ — миром предметов культуры, которые создаёт человек и живёт в их пространстве.

Как уже было отмечено, влияние идеала, при движении от него к противоположному полюсу, в направлении ценностей отдельного человека или целевой аудитории — уменьшается. Однако это не ведёт к возникновению пустоты в креативном пространстве. Ценностное взаимодействие человека к окружающей действительностью (в наиболее общем плане) можно представить в виде цепочки: потребность — ознакомление с объектом — превращение объекта в ценность — удовлетворение потребности. Субъект профессиональной деятельности, одновременно является и субъектом познания.

Соответствующие изменения на каждом его этапе предопределяются изменениями его личностных свойств, и, в частности, обуславливают развитие креативного специалиста современной организации. Именно такой сотрудник, профессионал может иметь этический кодекс менеджера, определяя этические пределы, в которых менеджеры организуют свою профессиональную деятельность. Современное креативное образование — постепенно начинает понимать важность «свободы воли» креативного специалиста. Это проявляется в движении от программного образования к проектному, с разработкой свободных образовательных траекторий. Обучение креативного специалиста — это вызов философии, культурологии, педагогике, психологии и ряду других дисциплин, прямо или косвенно способных влиять на формирование компетенций креативного специалиста. Ответом на

этот вызов должна быть методология и основанные на ней методики, позволяющие развить обозначенные выше компетенции.

1. Саенко Н. Успех организации зависит не только от хороших идей, но, что самое главное от навыков руководителей обеспечить их реализацию. / Управление персоналом 2018. – №11.
2. Серова Г.А. Компьютеризация службы управления персоналом. / Управление персоналом 2019, №4. – С. 60-62.

Zhieru Y.S.

Methodology for the validation of the credit scoring model of the retail portfolio

*National Research Nuclear University MEPhI
(Russia, Moscow)*

doi: 10.18411/j-05-2021-265

Abstract

The final stage of constructing a logistic regression model is checking its validity and testing it on real data. The degree of validity of a logistic regression model is evidenced by its ability to correctly classify borrowers, the model's ability to distinguish "good" borrowers from "bad" borrowers.

Keywords: Credit risk; credit scoring; logistic regression; commercial bank; risk management; scoring cards; categorization of quantitative variables; information value, weight of predictor categories; model validation.

Аннотация

Важнейшим этапом построения модели логистической регрессии является проверка ее корректности и тестирование на реальных данных. О степени качества модели логистической регрессии свидетельствует ее способность правильно классифицировать заемщиков, способность модели корректно распределять "хороших" заемщиков и "плохих".

Ключевые слова: Кредитный риск; кредитный скоринг; логистическая регрессия; коммерческий банк; управление рисками; скоринговые карты; категоризация количественных переменных; вес категорий предикторов; валидация модели.

The purpose of scoring is the prediction of cases defined as "fraud" or "suspected fraud" (corresponding to the values of the previously described fraud status) to optimize the verification process. In other words, it requires that when a large proportion of fraudulent applications with low scoring are rejected or referred for verification, the proportion of rejected good applications falling within the same scoring intervals (incorrectly predicted as fraudulent) is minimized.

The Bank of Russia has the following requirements for the validation of counterparty credit risk assessment models:

"A credit institution (parent credit institution of a banking group) that applies models for quantitative assessment of counterparty credit risk must assess the materiality of changes in the applied models, and must additionally assess

- completeness of coverage of transactions with derivative financial instruments by the applied models;
- accuracy and completeness of data needed to assess counterparty credit risk;
- consistency and timeliness of information, as well as reliability of data sources used in the models;