

РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ПРАКТИЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Для современного бизнеса характерным является рост изменчивости, непредсказуемости среды, в которой он существует. Преодоление проблем, обусловленных этим явлением, многие ученые и практики связывают с усилением внимания к интеллектуализации капитала предприятия, развитию поведенческой формы трудовой активности его персонала, делегированию руководителем больше полномочий подчиненным с высоким творческим потенциалом.

Поскольку творческий персонал является основным источником интеллектуализации капитала предприятия, для более полного его использования необходимо определиться с ресурсами, обеспечивающими высокую результативность его труда. Таким ресурсом является человеческий интеллект. Хотя он уже давно исследуется, до сих пор не определены окончательно его структура и причины, по которым он не всегда реализуется в практических действиях носителя.

В последнее время в литературе для объяснения этого феномена используется понятие «практический интеллект», предложенное известным ученым – Г. Стернбергом. Он приложил немало усилий к тому, чтобы преодолеть ограниченность традиционного психометрического понимания интеллекта и ввести в научный оборот эту разновидность интеллекта. Автор определяет его как способность человека адаптироваться к изменчивой среде жизнедеятельности, создавать такие условия или делать их выбор, оптимальный для решения проблемы. При этом практическое мышление человека, по мнению Г. Стернберга, можно рассматривать как способную к развитию форму его компетентности. Действительно, высококвалифицированные специалисты не только обладают развитыми знаниями, умениями, но и активно используют их на практике [8]. Для интенсификации использования необычных способностей человека на практике пока еще нет научно обоснованного методического обеспечения. Однако в литературе уже высказываются мнения относительно того, что проблеме следует связать с таким немного забытым научными работниками и практиками феноменом как предприимчивость.

Выполненный анализ литературы позволил выделить частные характеристики этого качества, которые состоят из двух групп. В первую входят естественные, врожденные характери-

сти человека, которыми наделила его природа: инициативность во всем, активность в достижении цели, отсутствие страха взять на себя ответственность. Во вторую – характеристики, сформировавшиеся в процессе его жизнедеятельности: способность спокойно анализировать критические ситуации, убеждать других людей, добывать и использовать необходимую для принятия решений информацию [4]. Эксперименты показали, что высокий уровень развития естественных характеристик предприимчивости у человека обеспечивает высокую вероятность его мобильного поведения в жизни. В том числе и в работе.

Дж. Коттер, Д. Коем в монографии «Впереди перемен» на основе исследования около 200 менеджеров 90 компаний, находящихся в процессе переносных превращений, констатировали характеристики, связанные с развитием практического интеллекта и обеспечивающие успех таким менеджерам: формирование у подчиненных убеждения в необходимости срочных изменений; создание сплоченной группы лидеров (новая разнообразная команда); определение характера и сущности изменений и их стратегий; ликвидация всех препятствий для начала действий; достижение быстрых побед; пошаговое движение на пути изменений к достижению желаемого состояния; внедрение новой организационной культуры, которая способствует сохранению изменений [7, с. 6].

Превращение в критический ресурс предприятия творческих работников с высоким практическим интеллектом, способных своевременно и эффективно реагировать практическими действиями на непредсказуемые изменения в работе организации, повлияло на изменение инструментов упорядочения их трудовой деятельности. Методы развития и использования потенциала работника, успешно работающие в индустриальную эпоху, перестали работать в эпоху информатизации.

Нестандартные ситуации требуют каждый раз новых знаний и нового умения быстрого их практического использования в уникальной реакции на уникальные изменения. Они требуют не только понимания трудового поведения, но и возможностей оптимизировать его практический результат. Накопление и развитие такой способности, материализованной в практическом интеллекте, сегодня зависит не только от менеджмента, но и от концепции образовательных процессов, принятой на предприятии.

Об актуальности решения проблемы быстрого создания системы знаний, готовых к капитализации, свидетельствует тот факт, что в настоящее время более 80 % бизнес-лидеров не уве-

рены в своей способности эффективно управлять компаниями. Поскольку конкретным носителем знаний является человек, появились теории, в которых обосновывалась, во-первых, необходимость усиления внимания к новой роли человека в экономической системе, во-вторых, к восприятию предприятия не только и не столько как экономической системы, сколько как организации, социальной системы, содружества людей, их отношений, мотиваций, потребностей, интересов. Такая организация со временем приобретает черты, которые определяются терминами «обучающаяся» или «научающаяся», и предполагает широкое использование для обеспечения своей жизнедеятельности развитие персонала через образование. Однако на пути освоения новой модели организации возникли существенные препятствия.

Во-первых, выяснилось, что классические образовательные технологии не способны решить проблему организации, которая учится. Во-вторых, владельцы рабочих мест начали искать на рынке труда образованных, талантливых носителей рабочей силы с надеждой за их счет усилить образовательный потенциал предприятия. Однако выяснилось, что осозная редкость своего таланта, эти работники не гарантируют приверженность организации, предоставившей им рабочее место. В-третьих, как образовательные учреждения, так и практики, которые пытаются отреагировать на текущие запросы, встретились с растущим количеством информации, которое приходится осваивать во время обучения. Результативность образования начала уменьшаться из-за избыточной загруженности и слабой мотивации, как преподавателей, так и тех, кто получает знание. А сложность ситуаций в реальном бизнесе уже достигает такого уровня, при котором их преодоление возможно только коллективными усилиями команды талантливых работников, способных быстро решать практически проблемы. Коллективный практический интеллект для конкретного предприятия нельзя сформировать в заведениях образования даже наивысшего уровня. Ведь он актуализируется и развивается исключительно на рабочем месте в процессе выполнения сложных трудовых операций, принятия нестандартных управленческих решений.

Анализ и обобщение теории и опыта организации образования, как в высших учебных заведениях, так и на предприятиях показали, что сегодня необходимо изменять всю систему и методы предоставления образовательных услуг, переходя от передачи преподавателем знания ученику к обучению его технологиям самостоятельного формирования собственного конкурентоспособного портфеля знаний. Именно такие процессы стимулируют

трансформацию организации в обучающуюся. Теоретическая основа такой трансформации представлена в работах К. Арджириса и Г. Шона, П. Сенге и других ученых.

В последнее время в системе образования появилась парадигма, которая обосновывает целесообразность учебы на рабочем месте. Ее особенность определяется термином «деятельностная». Хотя уже есть много попыток представить ее основные положения (например [1, 2, 3, 5]), все еще требуют конкретизации особенности построения учебных занятий с использованием ее принципов, условия целесообразного ее приложения для развития практического интеллекта персонала предприятия. Целью деятельности обучения является формирование у слушателей умения создавать собственную теорию исследования нестандартной ситуации, используя синтез нескольких теорий; развитие уверенности, способностей аналитического и критического мышления; умения видеть проблему целостно, системно; формирование способности к рефлексии (изменения точки зрения на ситуацию).

Практика показала, что обучение в процессе как личного, так и коллективного выполнения нестандартных функций на рабочем месте намного эффективнее формализованного. Но коллективное обучение, как и коллективный труд творческих людей, с одной стороны, может обеспечить высокую результативность работы и конкурентоспособность предприятия, но с другой – их сегодня трудно организовать. Одной из причин является отсутствие социального партнерства между владельцами материального (финансового) капитала и наемными рабочими – владельцами уникальных интеллектуальных способностей. Суть другой причины заключается в следующем. Даже если творческие сотрудники будут толерантны к предприятию, которое предоставило им работу, быстрое объединение в единый потенциал уникальных знаний каждого будет сдерживаться отсутствием у них навыков согласования личностных когнитивных конструктов (представлений) ситуации [6, с. 107].

Исследуя организацию образовательных процессов на предприятии, многие научные работники уже предложили определенные конструктивные рекомендации. Так, Н. Шаш, характеризуя новый уникальный подход к развитию людей и организаций, обратила внимание на то, что постепенное переосмысление деловых ценностей, ориентация на лидерство не отдельного человека, а команд, требуют использования в управленческой практике новых перспективных технологий, в частности технологий, основанных на действии [10, с. 11]. Для перехода на такой вари-

ант менеджмента необходимо изменить способы накопления и развития знаний. Конвергентную модель формирования компетентности специалиста «слушай меня и делай, как я» необходимо дополнять дивергентной моделью «постарайся понять смысл проблемы и предлагай, как действовать дальше». Первая модель суживает диапазон мышления и нацеливает на поиск вариантов решения проблемы привычными способами, вторая – расширяет поле умственных операций, допускает привлечение знаний из многих научных дисциплин, практический опыт тех, кто учится.

Практика показала, что руководителю коллектива для управления поведением подчиненных необходимо быть компетентным не только в контексте профессиональных обязанностей, но и владеть особенными социально-психологическими инструментами, которые позволяют сплотить коллектив и направить его усилие на выход из нестандартных критических ситуаций. Сплоченность коллектива способствует формированию коллективного практического интеллекта – ресурса для реакции на критические ситуации в работе организации. В связи с усложнением среды, в которой сегодня находятся предприятия, становится понятной чрезвычайная актуальность технологии обучения действием. Ведь основной целью ее использования является изменение поведения персонала не только в процессе обучения, но и в процессе выполнения нестандартных рабочих заданий.

Деятельностная система образования ориентирована не столько на передачу знания, сколько на формирование новых алгоритмов мышления и навыков взаимодействия того, кто учится, с информационными пространствами, которые представляют актуальные знания. Набор соответствующих алгоритмов и навыков создает своего рода уникальный интерфейс, с помощью которого специалист может эффективно использовать современную информационную среду, избирательно извлекая из нее только актуальную информацию, необходимую для решения конкретных производственных (управленческих) задач на современном уровне. Формирование и активное использование такой технологии является реакцией на одновременный сдвиг, как парадигмы развития персонала, так и парадигмы его обучения.

Главная привлекательность и цель учебы через деятельность для предприятий заключается в том, что она позволяет максимально сократить время на развитие как индивидуального, так и коллективного творческого потенциала сотрудников, приблизить их знание, умение и навыки к практическим потребностям, ускорить их капитализацию. Следует иметь в виду, что деятельностное обучение изменяет не только привычные способы

работы организаторов и участников образовательного процесса, но и их общее мировоззрение. Эта идея не нова, еще Л. Выготский одним из первых обратил внимание на эффективность коллективной учебной деятельности. Он считал, что формирование способностей человека идет за счет интериоризации форм действия и общения, осуществляемых совместно с другими людьми. В этом случае решение задачи получения знаний в коллективе реализуется как распределенная деятельность, результатами которой потом пользуется каждый сотрудник. При этом важнейшим обеспечивающим социальным аспектом учебы является организация качественных коммуникаций, обмена знаниями, что обеспечивает понимание мыслей друг друга, синтез индивидуальных знаний и идей в процессе коллективного решения проблемы.

Для наработки творческими сотрудниками коллективных знаний им необходимы новые умения и навыки в области формирования коммуникативных связей в системе «человек-человек», которые формируются только в практическом действии. Такие сотрудники также должны быть готовы к перманентному саморазвитию образовательного уровня и к позиционированию своих знаний в системе знаний других людей.

Всем, кто овладевает деятельностной формой образования, следует обратить внимание на тот факт, что она не игнорирует, а допускает обязательное наличие качественных базовых знаний, полученных традиционным путем. Цель деятельностного метода – обогащение базовых знаний сотрудников развитием их способностей и навыков самостоятельно изобретать, «открывать» актуальные знания. Деятельностные (практические) способности сотрудников (их практический интеллект) формируются только тогда, когда они не пассивно получают и усваивают новые знания и задания обучающего, а осуществляют самостоятельную учебно-познавательную деятельность с использованием интуиции.

Практика внедрения деятельностной коллективной схемы обучения подтверждает целесообразность использования следующего алгоритма организации занятий:

1. Определение отношения обучающихся к принятию на себя ответственности за обучение и применение знаний на практике. Формирование у них внутренней установки на приобретение способности самостоятельного получения знаний.

2. Актуализация знаний обучающихся. Диагностика имеющихся у них знаний и формирование установки на их обогащение.

3. Формулирование цели учебной деятельности. Определение и формирование системы инструментов, обеспечивающих позитивное восприятие ее слушателями.

4. Организация коммуникативного взаимодействия как между преподавателем и учащимися, так и между теми, кто учится, для «открытия» ими нового способа познавательного действия, его анализа и конечной формулировки содержания ожидаемых знаний.

5. Обобщение мнения относительно возможности практического использования полученного знания, обсуждение вариантов его применения

Как показывает опыт, достаточно высокие результаты обеспечивает такая форма повышения образованности персонала предприятия, как корпоративные университеты. Но следует иметь в виду, что она требует тщательного обоснования и всегда оригинальна [9].

Подводя итоги вышеизложенному, можно сделать следующие выводы. Творческий персонал предприятия, превращаясь в критический ресурс, требует перманентного развития не только знаний и умений, но и способностей использования их на практике. Деятельностная парадигма образования способна обеспечить наиболее быстрое накопление и практическое использование уникальных коллективных знаний, развитие коллективного практического интеллекта. Ее эффективное овладение обеспечивается разработкой специальных программ и соблюдением особых принципов проведения учебных занятий.

Литература:

1. Доронин А.В. Современные проблемы развития образовательного потенциала менеджеров производственных организаций / А.В. Доронін // Теорія і практика сучасної економіки : матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції, 26-27 жовтня 2007 р. – Черкаси : ЧДТУ, 2007. – С. 329-331.
2. Доронина М. С. Развитие персонала через деятельностное обучение / М. С. Доронина, А. А. Полубедова // Економіка та держава ; [гол. ред. В. Г Федоренко ; редкол. : О. І. Амоша [та ін.]]. – К. : ТОВ «ДКС центр». – 2011. – № 6. – С. 17–20.
3. Доронін А.В. Розвиток знань і компетентності як передумова інтенсифікації менеджменту організацій / А.В. Доронін // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. Вип. 91. – Донецьк: ДонНТУ, 2005. – С. 217–222

4. Дороніна М. С. Заповзятливість і підприємливість персоналу – актуальні ресурси забезпечення ефективної динаміки бізнесу / М. С. Дороніна, А. О. Полубедова // Економіка: проблеми теорії та практики : Збірник наукових праць Д. : ДНУ, 2010. – Т. VIII, вип. 263. – С. 1985–1992.
5. Дороніна М. С. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект. Наукове видання / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова. – Харків: АдвВА, 2009. – 284 с.
6. Дороніна М. С. Когнітивна компетентність: діагностика, розвиток / М. С. Дороніна, І. В. Литовченко // Вища школа : науково-практичне видання. – Харків : Вид. «Знання», 2010. – № 10. – С. 99–113.
7. Коттер Джон П. Впереді перемен / Пер. с англ.– М.: ЗАО «Олимп–Бизнес», 2003. – 256 с
8. Практический интеллект / Р. Дж. Стернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
9. Сатушева К.В Корпоративний університет як передумова формування людських ресурсів/ К.В. Сатушева // Проблеми устойчивости деятельности предприятий Украины: Всеукр. научн.-практ. конф., 28-29 нояб. 2008 г.: тезисы докл. — Симферополь, 2008. — С. 121–123.
10. Шаш Н. Н. Action Learning. Уникальный подход к развитию людей и организаций / Н. Н. Шаш. – М.: ГроссМедиа, 2004. – 240 с.