

УДК 159.9.07

Пундєв Володимир Васильович
к. психол. н., ст. викладач кафедри
мовної та психолого-педагогічної підготовки,
Одеський національний економічний університет (Україна)

ПЕРСПЕКТИВИ КОГНІТИВНОГО НАПРЯМКУ В ПСИХОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

JEL classification: B590; C010

Управлінський та організаційний когнітивізм стосується того, як члени та групи в економічних організаціях розуміють і структурують інформацію, як вони її інтерпретують, як вони структурують своє мислення, ухвалюють рішення та діють відповідно до нього. Управлінська та організаційна психологія когнітивного напрямку простягається на кілька рівнів організації, а її дослідження мають включати кілька рівнів аналізу. Первинний рівень аналізу – це когнітивна психологія особистості, а саме: генерального директора, топ-менеджменту, керівників середньої ланки, менеджерів, співробітників. Наступним рівнем аналізу є груповий або ієрархічний рівень – він стосується питань соціальної когнітивної психології всередині організації. На груповому рівні посиляються на різні теорії соціального пізнання та впливу. На цьому рівні досліджується організаційне навчання і формування знань та рішень в організаціях. Можна виокремити також системний рівень аналізу організації, де когнітивні процеси охоплюють всю організацію як одиницю. Існують і більш глобальні рівні: галузевий, національний, світовий, історичний.

На індивідуальному рівні когнітивний підхід включає теорії психічних репрезентацій та когнітивних схем, когнітивних карт, схемат, скриптів, вони спираються на психолінгвістику, семіотику, психосемантику. До нього також долучаються теорії про вплив упередження та евристики на когніції, вони спираються на теорію обмеженої раціональності, що була вперше сформульована Г. Саймоном. До першого рівня когнітивного підходу належить і Upper Echelons Theory (теорія вищих ешелонів), у якому стверджується, що організаційні результати частково передбачаються управлінськими характеристиками менеджерів вищого рівня. Окремо розвивається теорія впливу уваги менеджера у ситуаціях різної складності, що також є здебільшого когнітивною [1]. Наведемо приклади результатів досліджень, що пов'язують увагу і ефективність. «Зміни були більш помітними під час фінансової кризи та для відомих компаній. Організаційні ролі сильно вплинули на розподіл уваги. Низька ефективність організації була пов'язана з більшою увагою до операцій та клієнтів і меншою увагою до свого зростання та працівників» [2, р. 1]. «Можливості процесу управління знаннями відіграють посередницьку роль між можливостями управлінської уваги та динамічними можливостями фірми» [3, р. 14].

Когнітивний напрямок в психології менеджменту перетинається з теоретичним підходом «Knowledge-based view (KBV)» («Підхід на основі аналізу знань») дослідження ефективності організації [3, р. 4]. Його порівняння з «теорією ресурсів», «теорією динамічних можливостей», «теорією уваги» надається у [3]. Прихильники KBV розглядають економічну організацію як систему, яка розвиває, інтегрує та поширює знання для створення цінності. Знання як цінність має три відмінні характеристики, які роблять його одним із найцінніших організаційних ресурсів. По-перше, оскільки вартість тиражування знань менша, ніж вартість створення нових знань, знання, зазвичай, забезпечують економію при їх поширенні. По-друге, оскільки знання не є винятковим для виробництва тільки одного продукту чи послуги, і його ознаки можна поширити на виробництво інших продуктів, вони також приносять економію за рахунок масштабу можливого залучення в інші проекти. По-третє, на відміну від інших ресурсів, які виснажуються з використанням, знання обіцяють зростаючу віддачу. Підсумовуючи, KBV припускає, що організаційні можливості та ресурси розвиваються першочергово через когнітивні процеси, а здатність фірм навчатися швидше, ніж навчаються конкуренти, є головним джерелом конкурентної переваги [3].

Когнітивний підхід в психології менеджменту перетинається також з теоретичним підходом «Когнітивний менеджмент» в економічних науках. Якщо перший пояснює, знаходить закономірності у когнітивних процесах в економічних організаціях та економіці в цілому, то другий покликаний лише пояснювати управління процесами пізнання. За вітчизняними вченими Т. В. Лазоренко,

М. П. Лазаренко: «Когнітивний менеджмент – це управління пізнанням, пізнавальними можливостями людини, що застосовуються до конкретного контексту – організаційному та інституційному» [4, с. 486]. У принципах когнітивного менеджменту частково долучені положення загальної та соціальної психології про співробітництво, мотивацію і т. і., це також відрізняється від когнітивізму як такого. Завдання когнітивних менеджерів таке – вони «... здійснюють процес управління знаннями і забезпечують інтеграцію їх в бізнес-процеси» [4, с. 489]. Наведемо деякі принципи за працею [4]: спільне використання знань побудоване на довірі; технології формують нові форми когнітивної поведінки; спільне використання знання повинне підтримуватися та заохочуватися; знання є продуктом творчості, і щоб воно розвивалося в нових напрямках, його потрібно заохочувати.

І. В. Яцкевич розширює розуміння когнітивного менеджменту: «Когнітивний менеджмент формується на основі когнітивної науки – «наука про пізнавальні процеси», що вивчає процеси сприйняття, пізнання, розуміння, уявлення, мислення, рефлексії та навчання, моделює принципи організації та роботи природних і штучних інтелектуальних систем, ґрунтуючись як на аналітичному, так і синтетичному підході...» [5, с. 266]. Вона більше долучає психологію до сфери когнітивної економіки при вивченні можливості управління креативністю: «Водночас одним із основних засобів підтримки системи управління знаннями працівників управління є когнітивна система підтримки рішень, яка може не тільки організовувати реалізацію креативного рішення при вирішенні задачі, але й генерувати нові знання, давати рекомендації та обґрунтувати їхнє використання, прогнозувати можливі наслідки, здійснювати попередній аналіз тощо» [5, с. 267].

Якщо прикладні програми застосування когнітивного менеджменту розділяються за економічними факторами, то прикладні програми застосування когнітивного підходу в психології менеджменту поширюються за тим чи іншим психологічним феноменом. Наприклад, часовий аспект когнітивних процесів індивідуального рівня долучається до пояснення перевитрат наприкінці реалізації проєктів. У праці [6] знаходимо висновок: «Незважаючи на десятиліття ретельного вивчення та значні досягнення в менеджменті, технічні засоби захисту від перевитрат залишаються недостатніми. Вважаємо, що управлінські когніції як реакції на інформацію про проєкт, а не на технологічні недоліки, містять критичні пояснення перевитрат». Дійсно, інформація, якою володіють менеджери під час планування та виконання проєкту, часто є неоднозначною, тобто складною, заплутаною та неповною. Ця неоднозначність дає можливість психологічним упередженням систематично впливати на результати. Для багатьох проєктів є навіть передбачуваний ефект «жирного хвоста» на розподіл загальної тривалості та вартості роботи; крім того, відомо, що цей ефект дуже стійкий до традиційних методів планування та контролю управління ресурсами.

Соціальний рівень когнітивних процесів (груповий рівень аналізу) найчастіше долучається до пояснення впливу групи на індивідуальні рішення та психологічних чинників прийняття групових управлінських рішень. Звичайно, що перспективи психологічного вивчення групових когніцій мають охоплювати усі головні компоненти соціальної психології – від соціальної перцепції, конформізму, впливу меншості, підпорядкування, і т.д. до формування і впливу корпоративної культури на економічні процеси. Викликом є питання про те, як з'ясувати пізнання на індивідуальному рівні та як поширювати його на груповий рівень. Проста агрегація індивідуальних когніцій є недостатньою. Дослідники можуть використовувати проксі метод (наприклад, демографічну інформацію ключових осіб, які приймають рішення, таких як генеральні директори та члени топ-менеджменту), комп'ютерне моделювання, польові та лабораторні дослідження. Але, вважаємо, що пріоритетним тут є поєднання соціальної психології управління і когнітивної психології.

Когнітивні процеси вивчають не тільки в організаціях, але й в лабораторії. Це доповнюється архівними підходами, а також концептуальною роботою, методологією організаційної науки. Декілька інженерних технологій використовуються все частіше і є також перспективними для вивчення управлінського та організаційного когнітивного процесу. Наприклад, функціональна магнітно-резонансна томографія дозволить дослідникам отримати набагато глибше розуміння пізнання окремих людей, а машинне навчання відкриє нові шляхи для вивчення уваги в організаціях.

Література

1. Dessein W., Santos T. Managerial Style and Attention. *American Economic Journal : Microeconomics*. 2021. Vol. 13. No. 3. Pp. 372–403. DOI: <https://doi.org/10.1257/mic.20190025>.
2. Pataconi A., Shamshur A., Ulianiuk P. The evolution of managerial attention : Evidence from UK public companies. *SSRN Electronic Journal*. 2021. Vol. 1. Pp. 1–38. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3882249>.
3. Kaur V. Managerial attention and knowledge-based dynamic capabilities: A meta-theoretical approach to competitive advantage. *Journal of General Management*. 2022. Vol. 9. Pp. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1177/03063070221126275>.

4. Лазоренко Т. В., Лазаренко М. П. Когнітивний менеджмент як інноваційна стратегія управління організацією. *Ефективна економіка*. 2018. № 4. С. 485–489. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6247> (дата звернення: 20.04.2024).

5. Яцкевич І. В. Креативність у когнітивному менеджменті. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. Серія : соціальні та поведінкові науки. 2023. № 1 (84). С. 265–270. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2023.1.37>.

6. McInain D., & Wu J. *Time and Fractals. Perspectives in Economics, Entrepreneurship, and Management*. Ed.: Faghih N. Springer Nature, 2023. 384 p.

УДК: 378.22 : 338.244.47 : 159.928.22

Стрельников Виктор Юрьевич

д. пед. н., професор кафедри філософії і економіки освіти,
Полтавська академія неперервної освіти імені М. В. Остроградського (Україна)

ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІКИ

JEL classification: I230

Для вирішення проблеми формування ключових компетентностей майбутніх викладачів економіки з'ясуємо зміст основних понять. Ключові компетентності розглядаємо як такі, що необхідні викладачу економіки для підвищення особистісного потенціалу, розвитку, розширення можливостей для працевлаштування, соціальної інтеграції, активного громадянства. Ключові компетентності розвиваються протягом усього життя, у процесі формального, неформального й інформального навчання [1, с. 486–489; 2, с. 11–14; 3, с. 30–32]. Важлива ключова компетентність – «особиста, соціальна та навчальна компетентність» (Personal, social and learning competence) визначається як здатність: усвідомлювати внутрішні стани людини; ефективно управляти часом, інформацією; конструктивно працювати з іншими людьми; керувати власним навчанням та кар'єрою; справлятися з невизначеністю та складністю; учитися вчитися; підтримувати фізичне і емоційне благополуччя; співпереживати і конструктивно вирішувати конфлікти [2, с. 11–14; 3, с. 30–32].

Основні знання, вміння, навички і ставлення, пов'язані з особистою компетентністю: 1) знання компонентів здоров'я розуму, тіла і способу життя; 2) уміння бути стійким, здатним упоратися з невизначеністю і стресом; 3) навички – здатність концентруватися, виявляти свої можливості, справлятися зі складнощами, критично аналізувати життєві ситуації і приймати рішення.

Соціальна компетентність для успішних міжособистісних відносин і соціальної участі передбачає: 1) розуміння кодексів поведінки і правил комунікації, прийнятних у різних суспільствах і середовищах; 2) уміння конструктивно спілкуватися, співпрацювати в командах, вести переговори; 3) толерантність, висловлення своєї і розуміння точок зору інших людей; 4) здатність підтримувати упевненість і співчуття. Навчальна компетентність включає: 1) знання стилів сприйняття, стратегій навчання, своїх здібностей і потреб розвитку; 2) знання способів розвитку своїх здібностей засобами освіти, які підтримують базове навчання, професійну підготовку і можливості кар'єрного зростання; 3) здатність навчатися та працювати спільно й автономно, організувати і здійснювати навчання, оцінювати його результати; 4) вміння шукати підтримки, якщо це доречно, ефективно керувати власною кар'єрою і соціальними взаємодіями [1, с. 486–489; 2, с. 11–14; 3, с. 30–32].

У цілому «особиста, соціальна і навчальна компетентність» передбачає позитивне ставлення до особистого, соціального, фізичного благополуччя і навчання протягом усього життя; позитивне ставлення до співпраці; повагу до інших; наполегливість і цілісність; готовність до подолання упереджень і пошуку компромісів; уміння визначати і ставити цілі; мотивувати себе; розвивати стійкість і впевненість; продовжувати навчатися протягом усього життя; аналізувати і вирішувати проблеми [1, с. 486–489; 2, с. 11–14; 3, с. 30–32; 4, с. 472–484; 5, с. 349–351].

Література

1. Лебедик Л. В. Методологічні основи формування компонентів професійної компетентності науково-педагогічних працівників. *Забезпечення якості вищої освіти : підвищення ефективності використання інформаційних технологій у здійсненні освітнього процесу* : зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-метод. конф., 13-15 квітня 2022 р. Одеса : Одеська національна академія харчових технологій, 2022. С. 486–489.