

власної активності) до соціогуманітарних, що наділяє підлеглого активністю – сприймаючи його як суб'єкта, з врахуванням його намірів, досвіду й ірраціональної природи. Якщо в модифікації Management 1.0 базовою була раціональна бюрократія, яка механістично сприймає керованого суб'єкта, то Management 3.0 зміщується до кордонів синергетики, поведінкової економіки, соціальної кібернетики, соціології та психології. Таким чином, в аспекті еволюції менеджменту починає чітко проглядатися зміна домінуючих уявлень про природу людини, що обумовлює зміщення управлінських технологій від інженерно-технічних у версії Management 1.0 до соціо-гуманітарних в Management 3.0 .

Список використаних джерел

1. Безгин К.С. Управление процессом создания ценности на предприятии: полисубъектность и коллаборация: монография. Харьков: «НТМТ», 2015. 288 с.
2. Безгин К.С. Методологические основы функционирования инновационно-активных сред совместного создания ценности. Економіка та організація управління, №1(25). Вінниця, 2017. С. 17-28.
3. Гайсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке. Калуга: «Духовное наследие», 2004. 264 с.
4. Адизес И. Идеальный руководитель. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 262 с.
5. Саймон Г. Менеджмент в организациях. М.: Экономика, 1995. 338 с.

Жукова Ліліана

аспірантка кафедри менеджменту
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»
rnow2020@gmail.com

Муравецький Святослав

аспірант кафедри менеджменту
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»
smuravetskiy@gmail.com

МЕТА-КОГНІТИВНІ МОДЕЛІ НАВЧАННЯ ЯК НОВА ФОРМА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ АКТИВІВ ОРГАНІЗАЦІЇ У VUCA-СВІТІ

Ключові слова: *мета-когнітивні моделі навчання; організації, що навчаються, інтелектуальні активи, VUCA-світ.*

Анотація. *Досліджено завдання мета-когнітивного навчання в умовах VUCA-світу. Визначено роль організації, що навчається, в освоєнні моделі мета-когнітивного навчання. Позначено нові рівні інтелектуальних активів організації у зв'язку з впровадженням моделі мета-когнітивного навчання.*

Liliana Zhukova
PhD Student, Management Department
State Higher Educational Institution
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
rnow2020@gmail.com
Sviatoslav Muravetsky
PhD Student, Management Department
State Higher Educational Institution
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
smuravetskiy@gmail.com

META-COGNITIVE LEARNING MODELS AS A NEW FORM OF AN ORGANIZATION'S INTELLECTUAL ASSETS IN THE VUCA WORLD

Keywords: *meta-cognitive learning models, learning organizations, intellectual assets, VUCA-world.*

Abstract: *The problems of metacognitive learning in the conditions of the VUCA world are investigated. The role of the learning organization in the development of the meta-cognitive learning model is determined. New levels of intellectual assets of the organization are identified in connection with the introduction of the meta-cognitive learning model.*

Звичний SPOD-світ (стійкий, передбачуваний, простий і певний) поступився своїми позиціями. Йому на зміну прийшов світ непередбачуваний і хаотичний, що вимагає постійної адаптації і витісняє все, що не містить в собі здатність трансформуватися. Що це означає для економічних організацій і бізнесу? Перш за все - переосмислення тих положень і принципів управління, які базуються на дослідженнях функціонування систем в стабільних і передбачуваних умовах.

VUCA-світ (нестабільний, невизначений, складний, неоднозначний) поставив під сумнів не тільки ефективність і достовірність наших знань (як відомо, вони кожні кілька років морально застарівають). Більшою мірою він позначив необхідність нових способів і технологій прийняття рішень (стратегічних і тактичних), як основи формування ефективних стратегій організації в умовах пролонгованої невизначеності.

Лінійне стратегічне мислення в VUCA-економіці поступово поступається місцем багатофункціональному сценарному баченню різноманітності можливих станів організації. Такий підхід називається форсайтом [1]. Він базується на узгодженому визначенні і виборі бажаного образу майбутнього даного підприємства, концентрації ресурсів і узгоджених зусиль по його втіленню. Іншими словами, підприємство розвивається не стільки за рахунок переосмислення минулого і констатації тенденцій, скільки за рахунок уявного майбутнього

і узгодженому виборі ресурсів здійснення бажаного сценарію. У VUCA-світі майбутнє не стільки прогнозують, скільки створюють [1].

Навіть короткий опис форсайта робить очевидним, що ефективне функціонування і орієнтування в економіці VUCA - світу вимагають зміни моделей мислення менеджерів.

Завдання результативного управління в умовах невизначеності і неоднозначності кидає виклик насамперед нашим ментальним моделям розуміння світу. У VUCA-економіці морально застарівають не тільки знання, а й механізми нашого сприйняття світу. З точки зору мета-когнітивності ідея "навчайся або помри" - це ідея не просто адаптації до неоднозначності світу, а й ідея навичок створення нових реалій з невизначеності [2]. Інноваційною метою навчання в цьому випадку є не знання, а формування таких функцій людей, які відповідають за можливість генерувати рішення в умовах невизначеності. Можна сказати, навчання в даному випадку являє собою форму безперервного технологічного апгрейда здатності персоналу продукувати ідеї, встановлювати неочевидні зв'язки, уявляти нові сценарії розвитку і т. д.

Сучасні підходи до людини дозволяють усвідомити єдність, наскрізну нитку процесів, що відбуваються в нейро-біологічному, психічному та соціально-економічному житті працівника. У VUCA-світі ми просто видозмінюємо одиницю роздумів про "людське", розширюючи базу законів, що детермінують ефективність його економічної поведінки. Подібно до того як в індустріальній економіці прогрес здійснювався від технологій поліпшення машин, в сучасній економіці прогрес будується на технологіях активації мета-когнітивних можливостей людей засобами спеціального навчання, вбудованого у виробництво.

Тому конкурентоспроможність у VUCA-світі вимагає інституалізації мета-когнітивного навчання в сучасних організаціях. На наш погляд, найкращим чином це завдання вирішує організація, що навчається. Доцільно згадати, що оновлення ментальних моделей – одна з п'яти дисциплін-принципів, що лежать в її основі [3]. Це тільки на перший погляд ментальні моделі і пізнавальні механізми персоналу, в силу своєї суб'єктивності і неформальності, важко піддаються комерціалізації. Технології мета-когнітивного навчання, підв'язані до нейробіології, мають суворі критерії [4]. Що дозволяє долати гадану невідчутність цих активів організації. Реалізація двох завдань дозволяє розглядати мета-когнітивну модель навчання в якості конкурентної переваги. Перша - створення унікально ідентифікованого знання. І друга - виробництво талановитого персоналу, як суб'єкта створення унікального знання.

В цьому випадку, в управлінні інтелектуальними активами в таких організаціях виникають додаткові рівні. Наприклад, патент не може існувати без набору технічних

рішень, що становлять патентований винахід. Але за ними повинен стояти керований процес отримання таких рішень. З використанням моделі мета-когнітивного навчання, компанія має можливість системно планувати виробництво знань і рішень, що створюють додаткову цінність продукту або послуги. Крім цього, з'являється можливість планувати формування талановитого персоналу, як резерв талантів в організації.

Список використаних джерел

1. Popper R. Foresight Methodology / P. Popper // The Handbook of Technology Foresight / [L. Georgiou, J. Cassingena, M. Keenan, I. Miles, R. Popper (eds.)]. – Edward Elgar, Cheltenham, 2008. – P. 44-88.
2. Hess E. Learn or Die: Using Science to Build a Leading-Edge Learning Organization / Edward D. Hess. – New York, USA: Columbia Business School Publishing, 2014. – 280 p.
3. Senge P. The Fifth Discipline Fieldbook, Strategies and Tools for Building a Learning Organization / Peter M. Senge., 2014. – 608 p.
4. Cable, D. M. (2019). Alive at work: The neuroscience of helping your people love what they do. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Жуковська Валентина,

д.е.н., професор кафедри менеджменту
valentyna2015@ukr.net

Стойко Вікторія,

студентка факультету економіки, менеджменту та психології
Київський національний торговельно-економічний університет

WELLBEING ЯК ОСНОВА ЗАЛУЧЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ КОМПАНІЇ

Ключові слова: залученість, благополуччя, здоров'я працівників, продуктивність праці.

Анотація. Благополуччя працівників на робочому місці стає важливим завданням для керівників та HR менеджерів компанії. В умовах діджиталізації бізнес процесів розвиток і програм Well-being як технології підтримки психологічного, емоційного та фізичного благополуччя працівників відіграє значиму роль у підвищенні їх залученості в компанію та продуктивності праці. Wellbeing розглянуто в контексті основних елементів: здоров'я працівників, фінансової стабільності, професійної реалізація потенціалу, комунікаційної взаємодії, благополуччя громади. В період пандемічної кризи COVID-19 програма Well-Being для персоналу в компанії розробляється як стратегічний базис, що прямо чи опосередковано впливає на бізнес показники: чим вищий рівень благополуччя у працівників, тим вищий рівень успішності компанії. Щасливий і задоволений співробітник має кращі показники роботи і більш залучений у корпоративне життя компанії.