

Когнитивные трансформации и адаптация управленческих практик в информационном обществе

Научный руководитель – Макаров Сергей Николаевич

Щелканов Кирилл Александрович

Студент (бакалавр)

Смоленский государственный университет, Смоленск, Россия

E-mail: kirillhelkanov@yandex.ru

Все современные проекты требуют особенного понимания участников, а также учета особенностей их когнитивного стиля, который формируется под влиянием цифровизации и характеризуется фрагментарным восприятием информации, выбором ярких и краткосрочных стимулов, нежеланием концентрировать внимание на сложных и долгосрочных задачах. Можно провести аналогию с восприятием мира через калейдоскоп, где все быстро сменяется. Люди начинают терять ориентир в огромном информационном пространстве, появляются трудности с концентрацией, склонность выбирать импульсивные решения и в целом потеря интереса к монотонной работе. Стремление окружить себя подтверждающей взгляды информацией (феномен информационного пузыря) только усиливает эту фрагментарность и затрудняет критическую оценку. Многозадачность, которую принято считать чем-то положительным, начинает приводить к поверхностному усвоению знаний и снижению общей эффективности, прослеживается схожесть с фрагментацией общественного дискурса. В итоге, получаем фокусировку на быстрых результатах и сиюминутном удовлетворении желаний.

Здесь важно отметить, что подобные когнитивные особенности свойственны не всем без исключения индивидам, а скорее, формируют квазигруппы – общности людей, объединенных схожими паттернами поведения и восприятия в информационном пространстве, но не обязательно имеющих устойчивые социальные связи. То есть это не жестко фиксированные группы, а скорее тенденции, проявляющиеся с разной степенью интенсивности у разных людей.

Возникает закономерный вопрос: являются ли подобные когнитивные трансформации, патологией или нормой? Однозначного ответа нет. В контексте традиционных образовательных и управленческих моделей, ориентированных на длительную концентрацию и глубокий анализ, фрагментарность восприятия может восприниматься как отклонение от нормы, как некая патология. Можно провести историческую параллель: в прошлом леворукость часто считалась отклонением и даже патологией, требующей коррекции. Однако в динамично меняющемся информационном обществе, где скорость реакции и адаптивность становятся ключевыми факторами успеха, такие когнитивные особенности могут рассматриваться как новая норма, как способ адаптации к новым условиям.

Эти когнитивные особенности сильно влияют на управленческие практики. Во-первых, сотрудники свое внимание направляют на отдельные, интересные им задачи, пренебрегают менее увлекательными этапами. Появляется дисбаланс, приводящий к срыву сроков и конфликтам внутри команды. Во-вторых, сотрудничество в команде видоизменяется: фрагментарное восприятие затрудняет создание и поддержание общих целей и приоритетов. В-третьих, поддержание мотивации и вовлеченности становится серьезной проблемой, теряется интерес к рутинным задачам и ожидаются быстрые, видимые результаты.

Решение проблемы заключается в адаптации управленческих практик к этим особенностям когнитивного стиля. Гибкие методологии, с короткими циклами разработки и постоянной обратной связью, оказываются наиболее эффективными. Они позволяют быстро

адаптироваться и поддерживать высокий уровень вовлеченности команды. Геймификация – создание игровых элементов в рабочем процессе – значительно повысит интерес к рутинным задачам и простимулирует творческое мышление. Визуализация прогресса, например, с помощью Канбан-доски, поможет структурировать информацию и сделать процесс работы наглядным и понятным. Регулярная обратная связь позволит своевременно находить и решать проблемы, поддерживать мотивацию и укреплять командный дух.

Учитывая эти когнитивные трансформации, можно создать эффективную и комфортную рабочую среду, которая будет способствовать раскрытию потенциала сотрудников и успешной реализации проектов в информационном обществе.