

на направлении, то в режиме перемен лучше учиться прямо в процессе, ведь мир остается сложным, динамичным, фрагментированным и неустойчивым. Нам стоит начать с того, чтобы спросить себя и своих коллег, что именно необходимо для процветания в том будущем, которое мы создаем, чтобы иметь реальный шанс сотрудничать, экспериментировать и учиться тому, как двигаться вперед.

Такой взгляд на работу, в свою очередь, требует новых, адаптивных подходов к пониманию развития человеческого потенциала и профессиональной квалификации. Будущее требует более широкого и всеобъемлющего взгляда на труд, где профессиональные навыки необходимы, но ими все не ограничивается. Заголовки в СМИ, исследовательские отчеты и учебные программы подпитывают одержимость понятием «навык», но это проигрышная стратегия. Мы как будто больше заботимся о вишенке, а не о торте. Чтобы добраться до сути, до того, что действительно важно, в этой книге я обращаю внимание на факторы, которые меняют подход к работе. И на то, что надо делать, чтобы процветать.

ПОСТРОЕНИЕ ГОТОВНОСТИ К БУДУЩЕМУ — ДЛЯ ВАС И ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С тех самых пор, как я начала заниматься работой по исследованию сферы будущего рынка труда, число консультантов, советников и бизнес-школ, обещающих подготовить людей и организации «к будущему», резко возросло. Для них «подготовленность к будущему» обычно означает способность управлять трансформацией, инновациями и цифровизацией. На фоне повального увлечения футурологией, позвольте развеять этот миф: ни один человек и ни одна организация никогда не смогут быть «подготовлены к будущему», поскольку готовность к будущему — это приобретенный навык, а не врожденное свойство. А значит, это путь длиною в жизнь.

Готовность к будущему — это освоенный навык успешного развития в постоянно меняющейся, динамичной, неопределенной и нестабильной среде, который позволяет людям двигаться вперед самим и вести за собой свой коллектив. Процветание возможно, когда мы ощущаем в себе силу и способность учиться новому, показывать высокие результаты и трансформироваться. Учитывая глубину, скорость и масштаб этого нестабильного мира, для того чтобы двигаться вперед самим и помогать развитию наших организаций, необходимо одновременно добиваться целей (приносить результаты) и осуществлять преобразования (ориентироваться на будущее).

Практически, чтобы какой-то специалист смог освоить концепцию готовности к будущему, он должен испытывать желание и иметь способность предвосхищать изменения на новом фронтире рабочей деятельности, участвовать в формировании этих изменений и адаптироваться к ним. Развитие готовности к будущему — это непрерывный процесс личностного и профессионального роста, который помогает нам ставить под сомнение и менять свои привычки, образ мышления и поведение. Как это выглядит на практике? В своих исследованиях я разработала Руководство по готовности к будущему, — основу всей книги. Готовность к будущему предполагает сознательное развитие ряда инструментов, из которых состоит структура: *компетенций* (навыков и моделей поведения), *опыта* (не связанного с работой), *драйверов* (наших ценностей и интересов), *импульса* (того, что побуждает нас к действию) и *потенциала* (готовности и способности расти до новых сложных обязанностей и задач). В свою очередь, список показателей потенциала состоит из четырех пунктов: *мотивации* (стремления к бескорыстному воздействию, которое растет по мере усложнения быстро меняющегося и полного неопределенности мира), *любопытности* (способности и привычке задавать правильные вопросы), *проницательности* («момента озарения», внезапного осознания, нового толкования или решения проблемы)

и *регенеративной устойчивости* (упорства, целеустремленности, способности восстанавливаться).

Как демонстрируют шесть инструментов готовности к будущему и четыре показателя потенциала, готовность к будущему — это дитя решений и экспериментов. Отдельные люди и целые организации приходят к успеху не потому, что, зажмурив глаза, каким-то чудом попадают в центр мишени, как в игре в дартс. Напротив, они берут множество дротиков — часто сотни или тысячи — бросают их все, а затем анализируют траекторию, дистанцию и скорость тех немногих, что угодили в цель. И повторяют процесс. Я наблюдала эту разницу на протяжении десятилетий корпоративной и исследовательской работы. Несколько лет назад я стала соучредителем Академии готовности к будущему в ОАЭ, частного образовательного учреждения, призванного дать людям инструменты процветания в работе в условиях неопределенности. Мы дополняем существующую систему высшего и корпоративного образования, предлагая консультационные, исследовательские и образовательные решения с акцентом на человеческий аспект готовности к будущему. Мы работаем с партнерами в частном и государственном секторах, чтобы помочь людям открыть в себе — и развить — готовность к будущему. Для этого мы интегрируем представленное в данной книге руководство в уже существующие системы компетенций и в стратегии обучения и развития, чтобы понять, на каком этапе готовности к будущему находится человек, команда или вся организация. Мы повышаем способность людей к процветанию, продуктивности и трансформации с помощью различных обучающих методик (индивидуальных программ или модулей различной продолжительности, как отдельных, так и интегрированных в существующие программы обучения, круглых столов с руководителями высшего звена, учебных групп, где сотрудники или руководители вместе с клиентами или поставщиками в рамках индивидуальных программ находят решения общих проблем и укрепляют отношения). Наша консультационная и исследовательская работа, а также все наши обучающие методики состоят из инструментов

готовности к будущему, показателей потенциала и четырех факторов, влияющих на новый фронт работы (технологии, долголетие, поиск смысла и геополитика).

Благодаря работе в бизнесе, в науке и в Академии готовности к будущему, а также опыту сотен организаций и тысяч специалистов как в Объединенных Арабских Эмиратах (мой любимый дом), так и за пределами этой страны, мне удалось определить, что именно способствует успешному профессиональному развитию в условиях неопределенности. Эти выводы представлены в Руководстве по готовности к будущему, которое я включила в эту книгу. Оно состоит из структуры готовности к будущему (табл. 1.1) и показателей потенциала (табл. 1.2).

Таблица 1.1. Структура готовности к будущему

КОМПЕТЕНЦИИ <i>Навыки и модели поведения</i>	ОПЫТ <i>Жизнь за пределами работы</i>	ДРАЙВЕРЫ <i>Ценности и интересы</i>
ИМПУЛЬС <i>Естественные склонности и желание вносить значимый вклад в работу</i>	ВЛИЯНИЕ <i>Способность и готовность положительно влиять на других</i>	ПОТЕНЦИАЛ <i>Способность и готовность расти в постоянно меняющейся среде и брать на себя более сложные задачи</i>

Таблица 1.2. Показатели потенциала

МОТИВАЦИЯ <i>Стремление к бескорыстному воздействию, которое растет по мере усложнения быстро меняющегося и полного неопределенности мира</i>	ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ <i>Способность и привычка задавать правильные вопросы</i>
ПРОНИЦАТЕЛЬНОСТЬ <i>«Момент озарения», внезапное осознание, новое толкование или решение проблемы</i>	РЕГЕНЕРАТИВНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ <i>Упорство, целеустремленность, способность восстанавливаться</i>



Почитать описание и заказать
в МИФе

Смотреть книгу

Лучшие цитаты из книг, бесплатные главы и новинки:

Взрослые книги:

