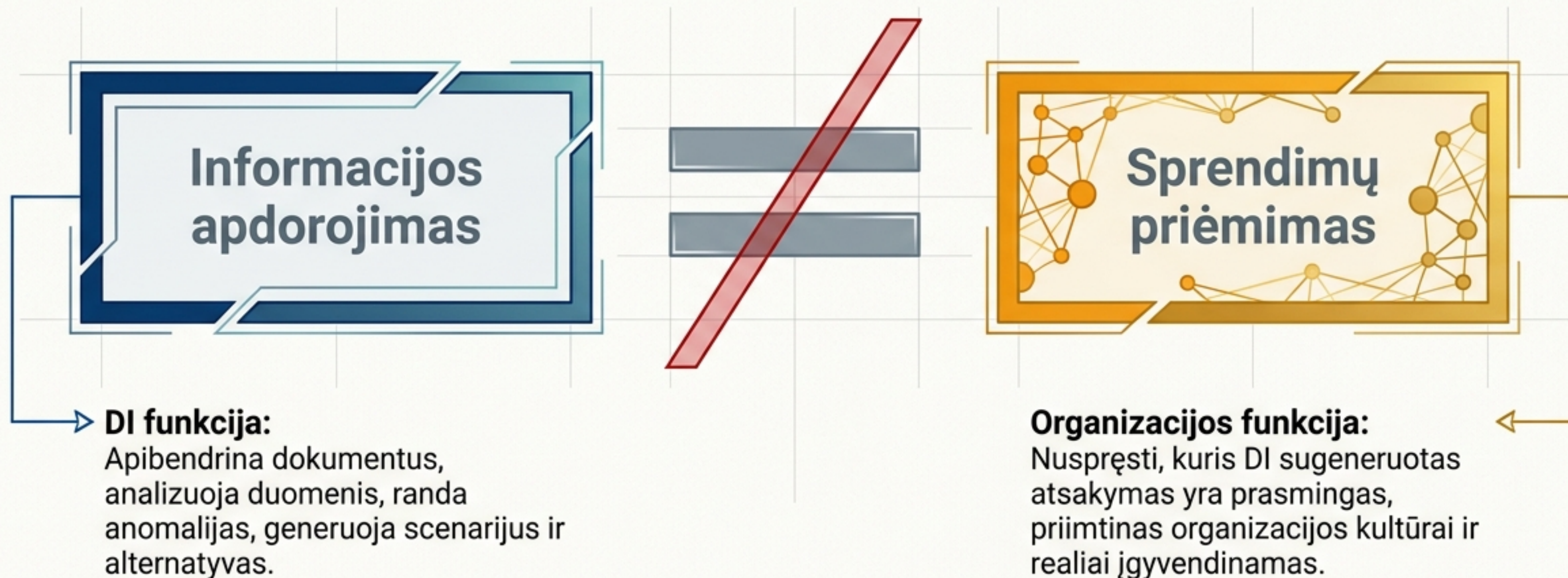




Kodėl DI neišsprendžia organizacijos sprendimų problemos

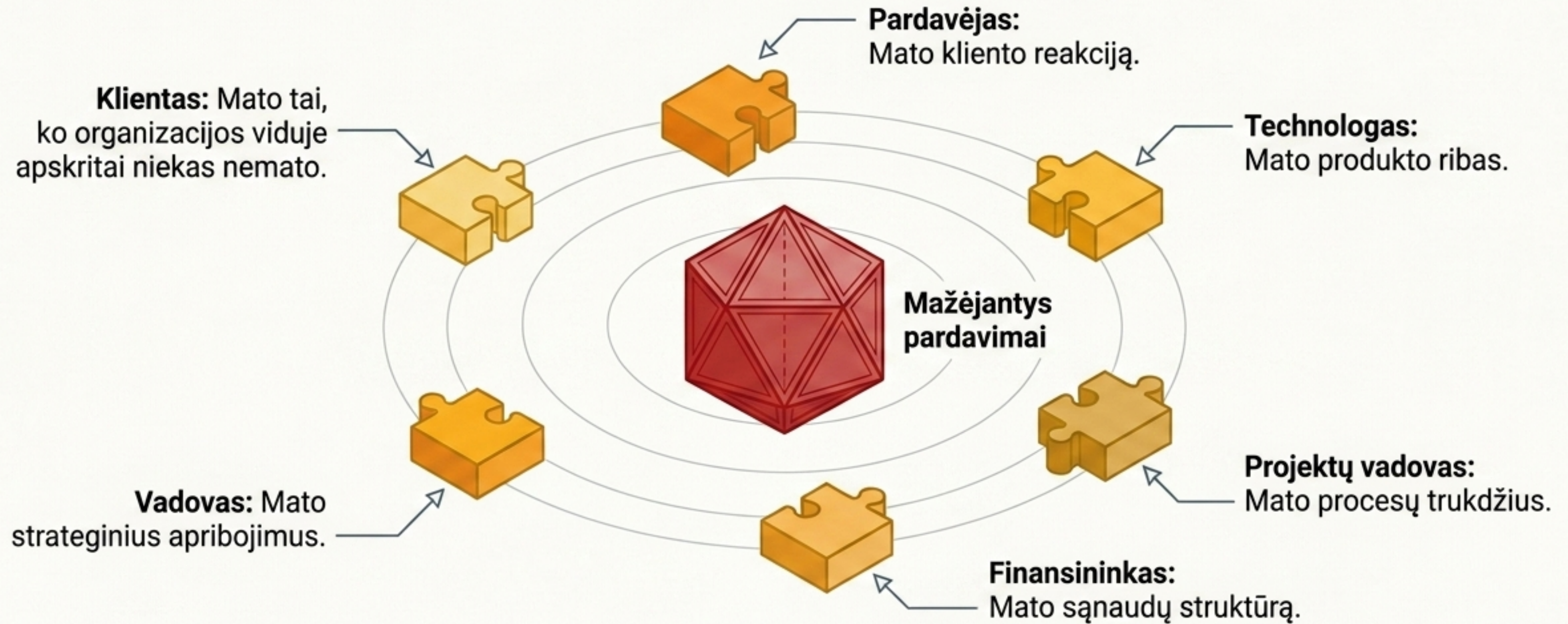
Nuo dirbtinio prie simbiotinio intelekto:
kaip perkurti organizacijos sprendimų
architektūrą.

Sprendimo uždavinys iš esmės skiriasi nuo informacijos apdorojimo



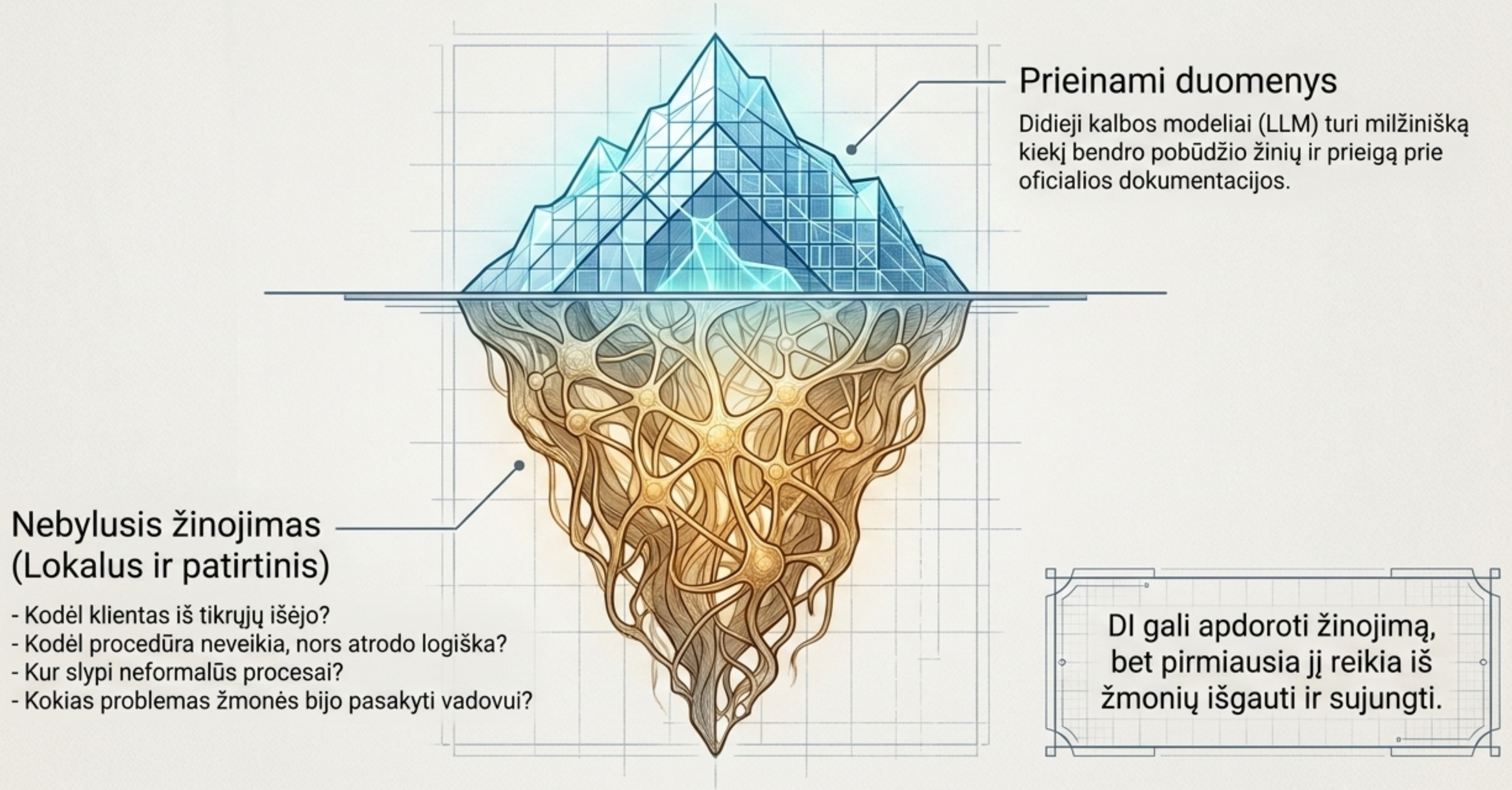
DI gali generuoti atsakymus, bet sprendimas prasideda dar prieš ieškant atsakymo – nuo supratimo, koks iš tikrųjų yra klausimas.

1 Barjeras: Tiesos fragmentacija



Žinojimas nėra vienoje duomenų bazėje, kur jį galėtų nuskaityti DI. Jis yra išskaidytas. Pirmoji sprendybos problema – ne informacijos trūkumas, o jos fragmentacija.

2 Barjeras: Nebyliojo žinojimo ledkalnis



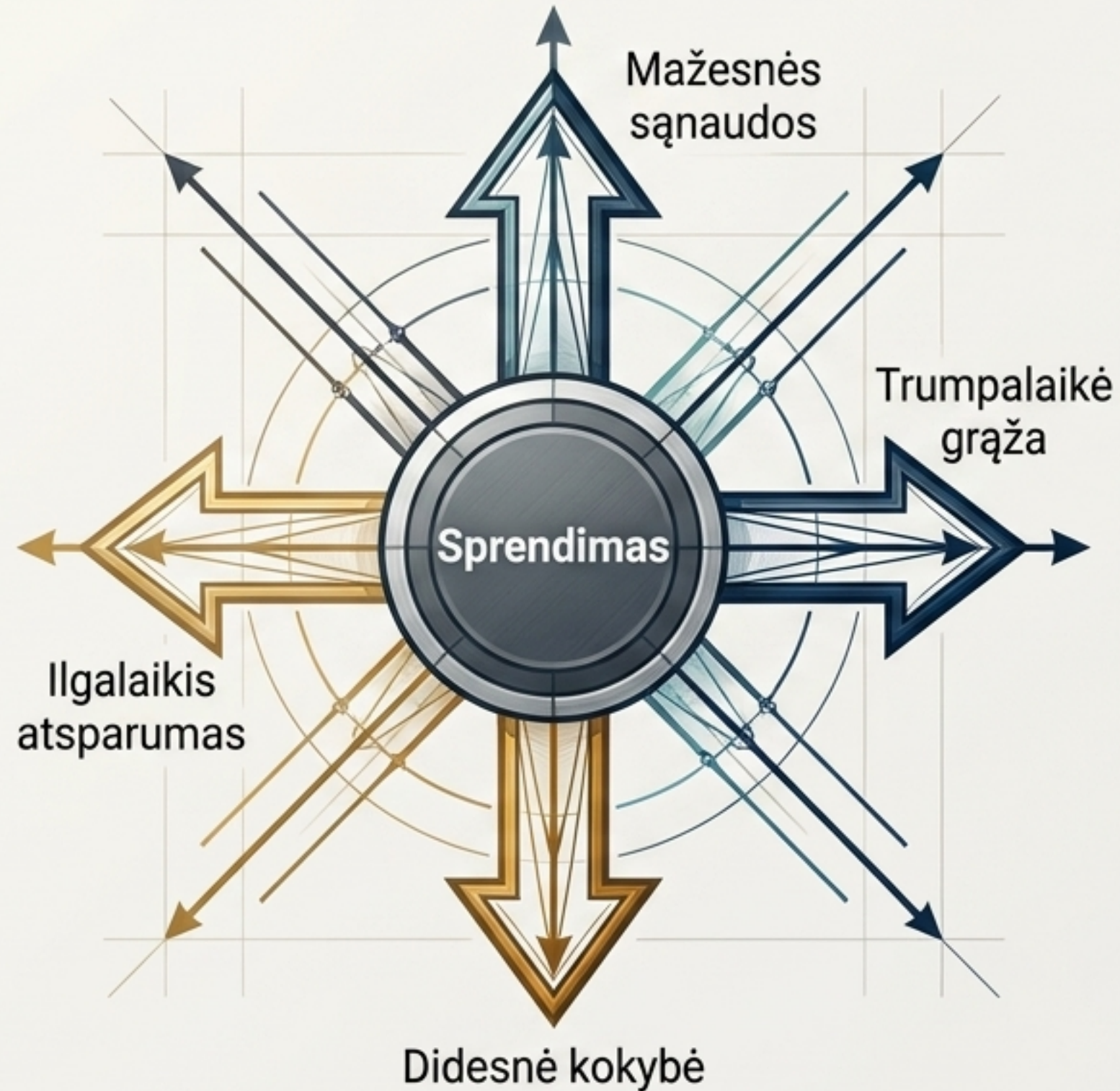
3 Barjeras: Optimizavimo iliuzija ir vertybių konfliktas

Organizacijose dažniausiai ginčijamasi ne tik dėl priemonių, bet ir dėl to, ko apskritai siekti.

- Padalinys A (Sąnaudos) vs. Padalinys B (Kokybė)

- Vadovybė (Augimas) vs. Darbuotojai (Darbo sąlygos)

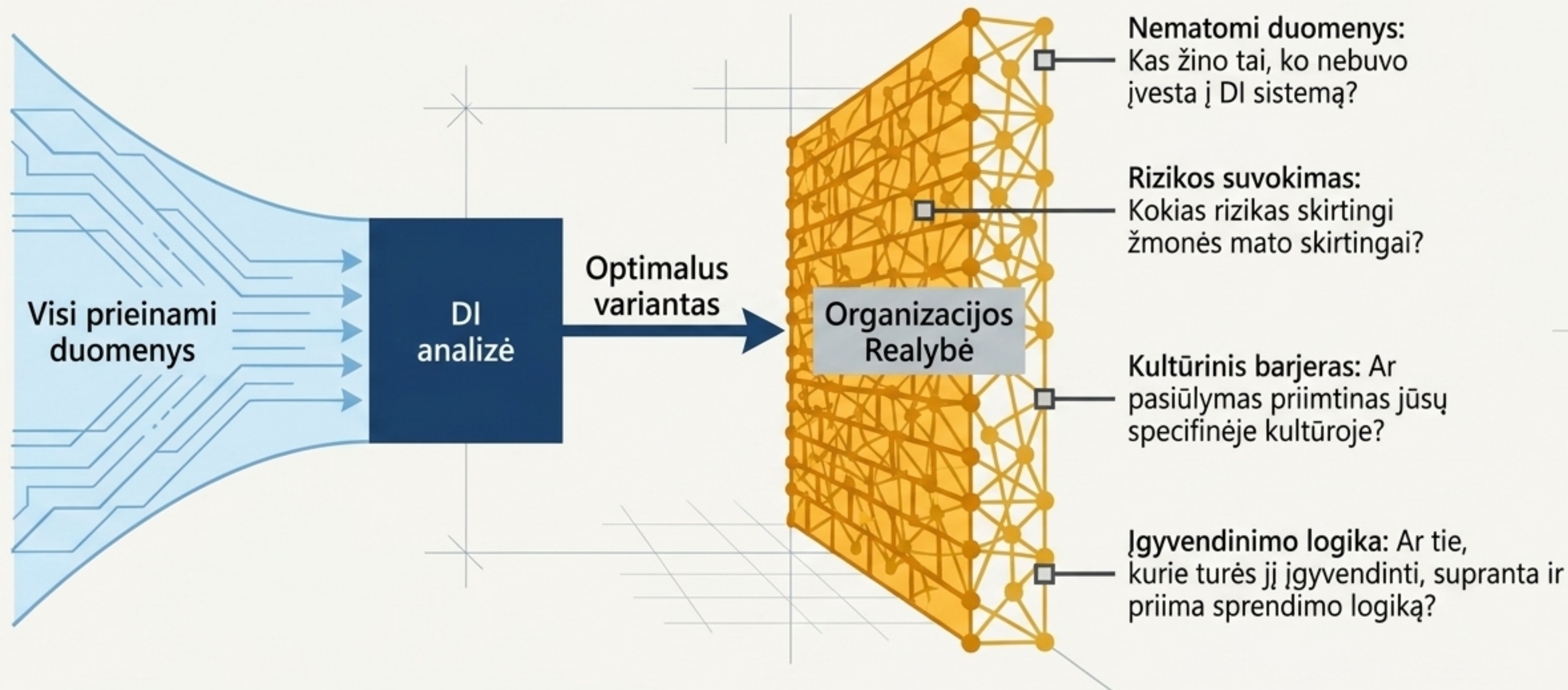
- Investuotojai (Greita grąža) vs. Organizacija (Atsparumas)



DI gali apskaičiuoti ir parodyti šių pasirinkimų pasekmes.

Tačiau jis negali nustatyti, kokią vertę organizacija turi laikyti svarbiausia. Tai normatyvinis, socialinis pasirinkimas, o ne matematinis optimizavimas.

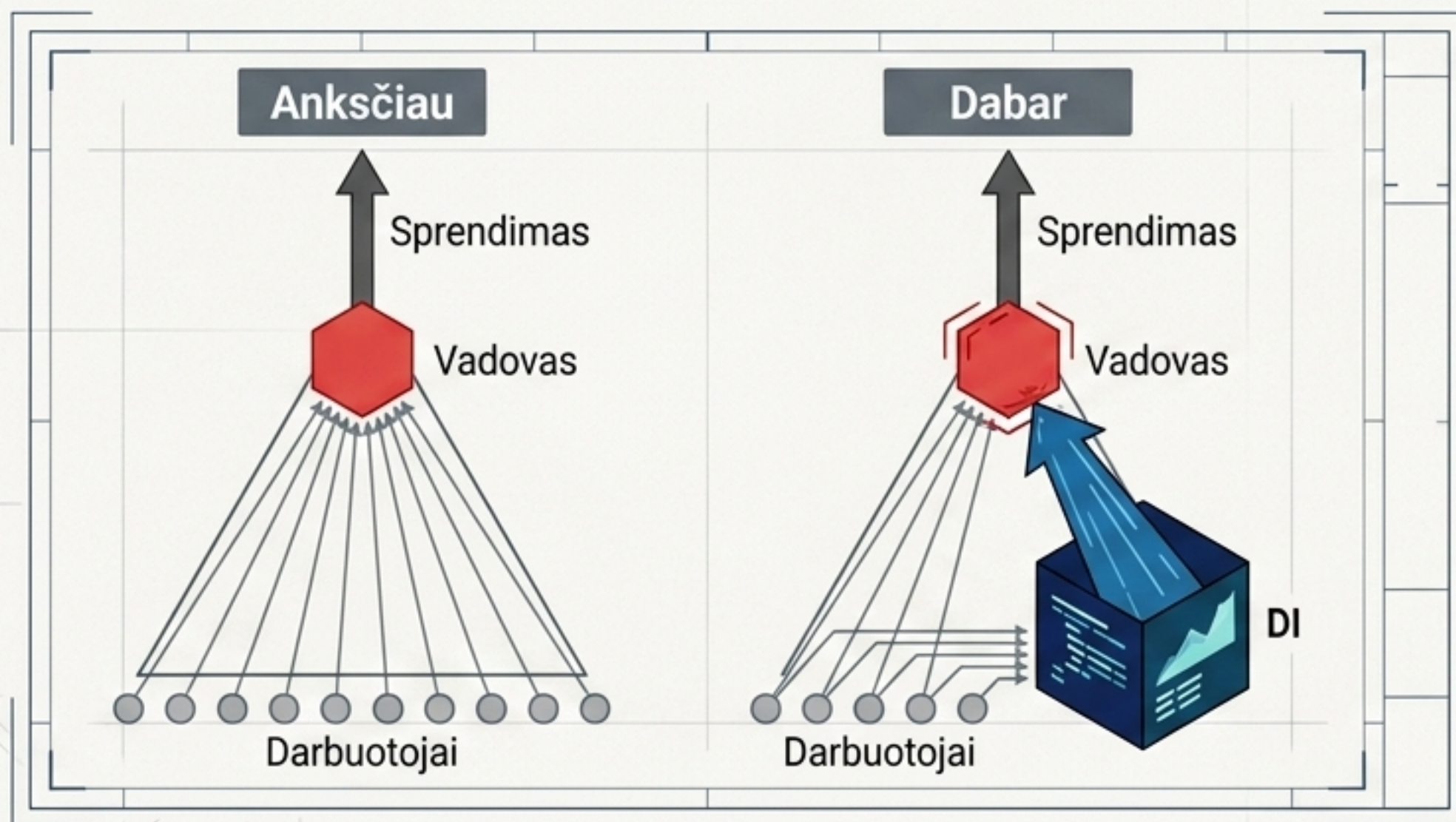
4 Barjeras: Atsakymas nelygu sprendimas



DI gali būti sprendybos dalyvis arba instrumentas, bet nebūtinai sprendybos centras.

Didžiausias pavojus: Automatizuoti blogą sprendimų architektūrą

Informacijos apdorojimo pajėgumas padidėjo, bet pati sprendimo architektūra nepasikeitė.

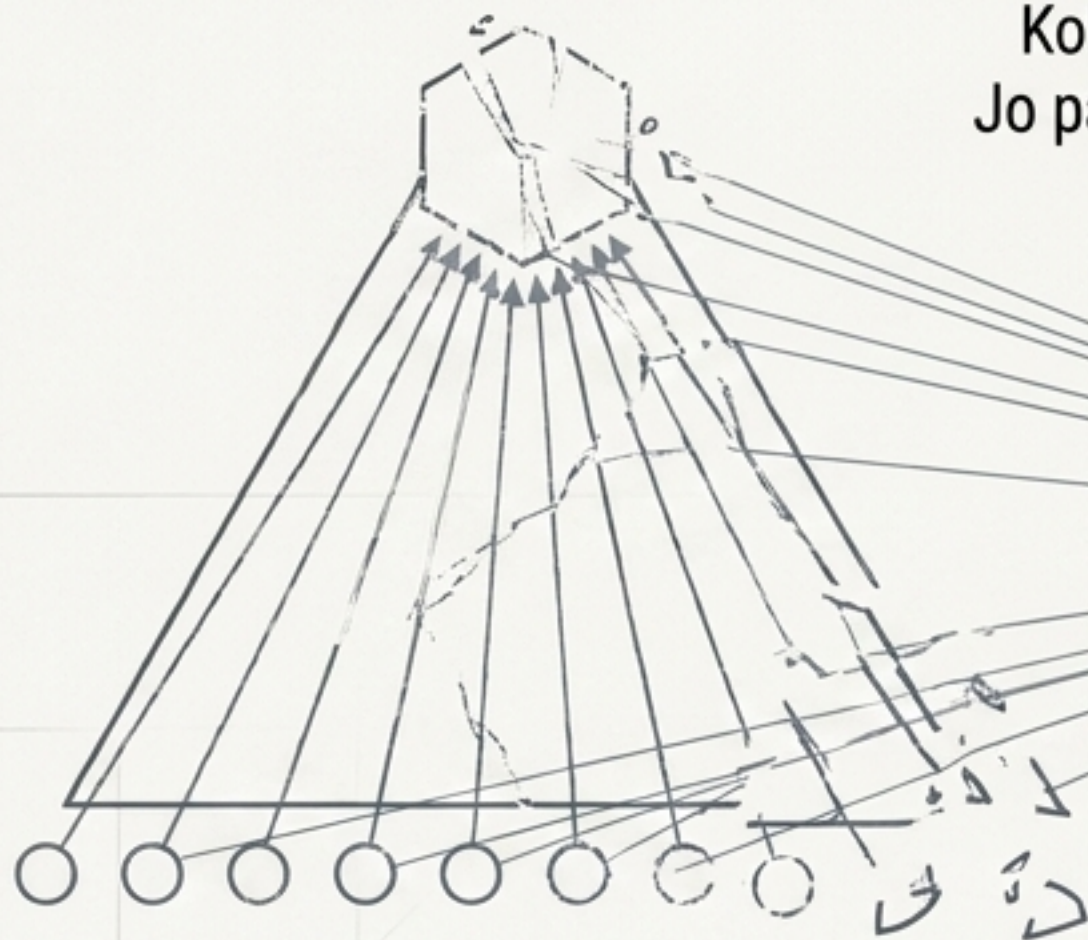


- Informacija toliau filtruojama kylant hierarchija.
- Aukštesnio statuso žmonių nuomonės turi disproporcingą svorį.
- Žmonės prisitaiko prie vadovo pozicijos (konformizmas).
- Nepatogios žinios lieka neišsakytos.
- Kompetencija painiojama su pareigomis.

Efektyvesnė blogai suprojektuota sprendyba nebūtinai tampa geresne sprendyba.

Trūkstamas elementas: Kolektyvinis Intelektas (KI)

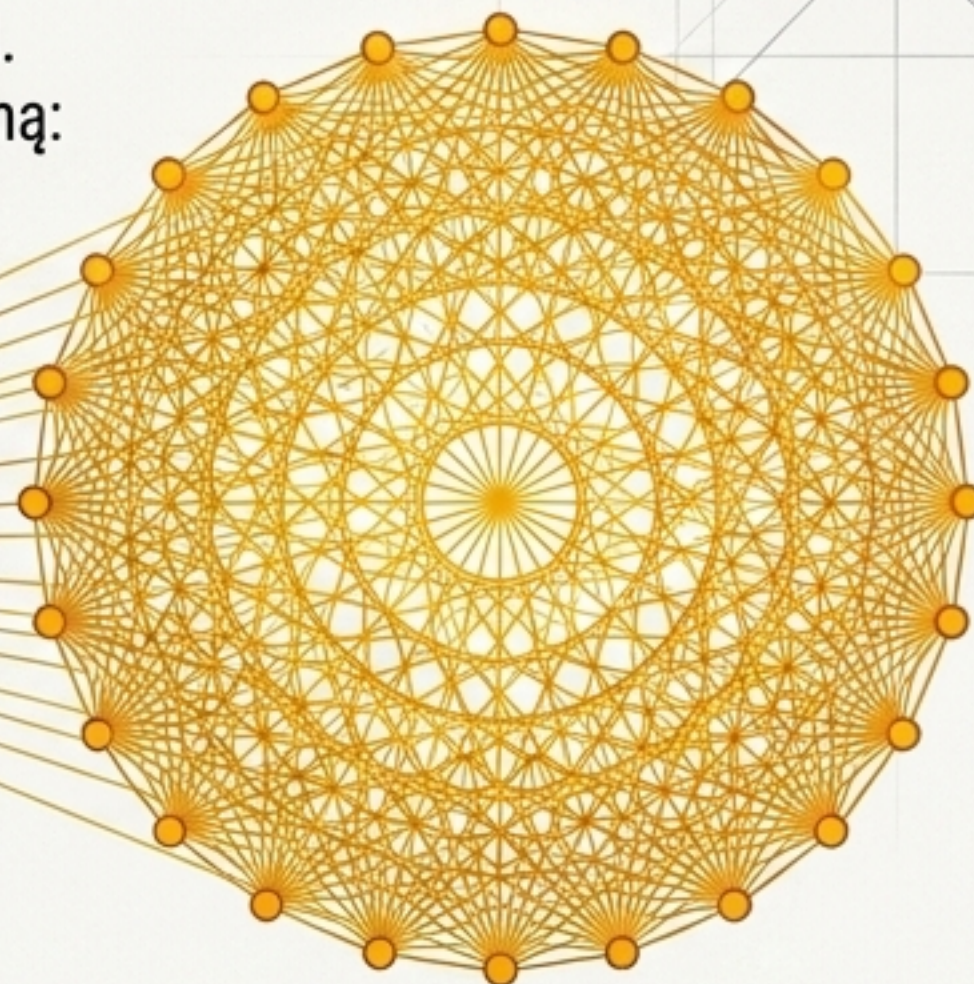
Kolektyvinio intelekto paskirtis nėra pakeisti DI.
Jo paskirtis – išspręsti esminę socialinę problemą:
kaip daugelio žmonių išskaidytą žinojimą
paversti bendru sprendimo procesu.



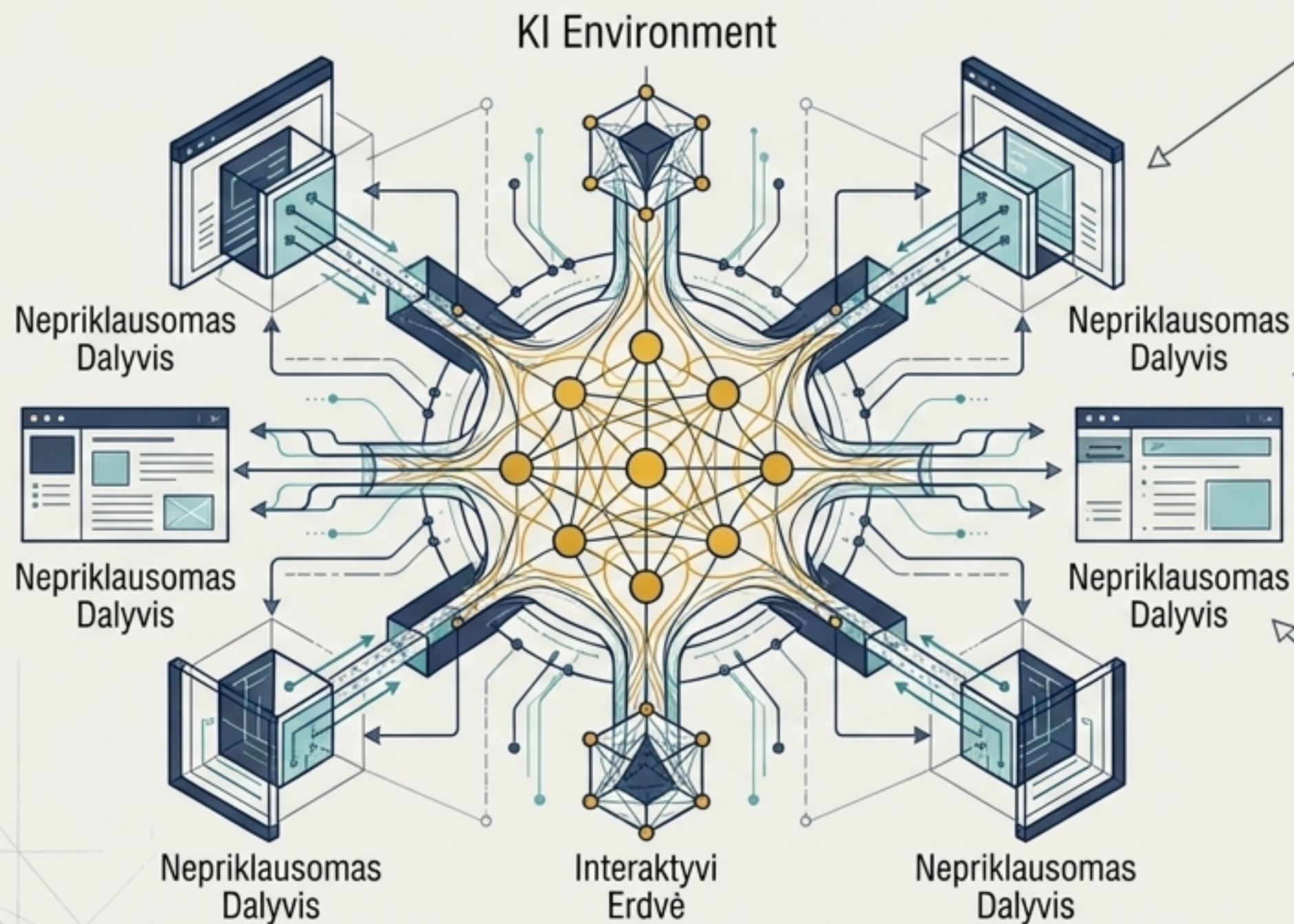
Tai nėra apklausa:
Kur tik surenkami duomenys.

**Tai nėra pasitarimas ar
"brainstorming":**
Kur laimi garsiausiai kalbantis.

Tai yra interaktyvi sprendimų erdvė:
Kur dalyviai savarankiškai siūlo, vertina
ir integruoja žinojimą į bendrą rezultatą.



Tikrojo kolektyvinio intelekto mechanika



Interaktyvi Erdvė:

- Dalyviai savarankiškai siūlo alternatyvas ir vertina kitų pateiktus sprendimus.
- Vertinimai integruojami matematiškai.

Visiškas Anonimiškumas:

- Dalyviui nereikia derinti savo nuomonės su vadovu. Sunaikina "Groupthink" ir konformizmo riziką.

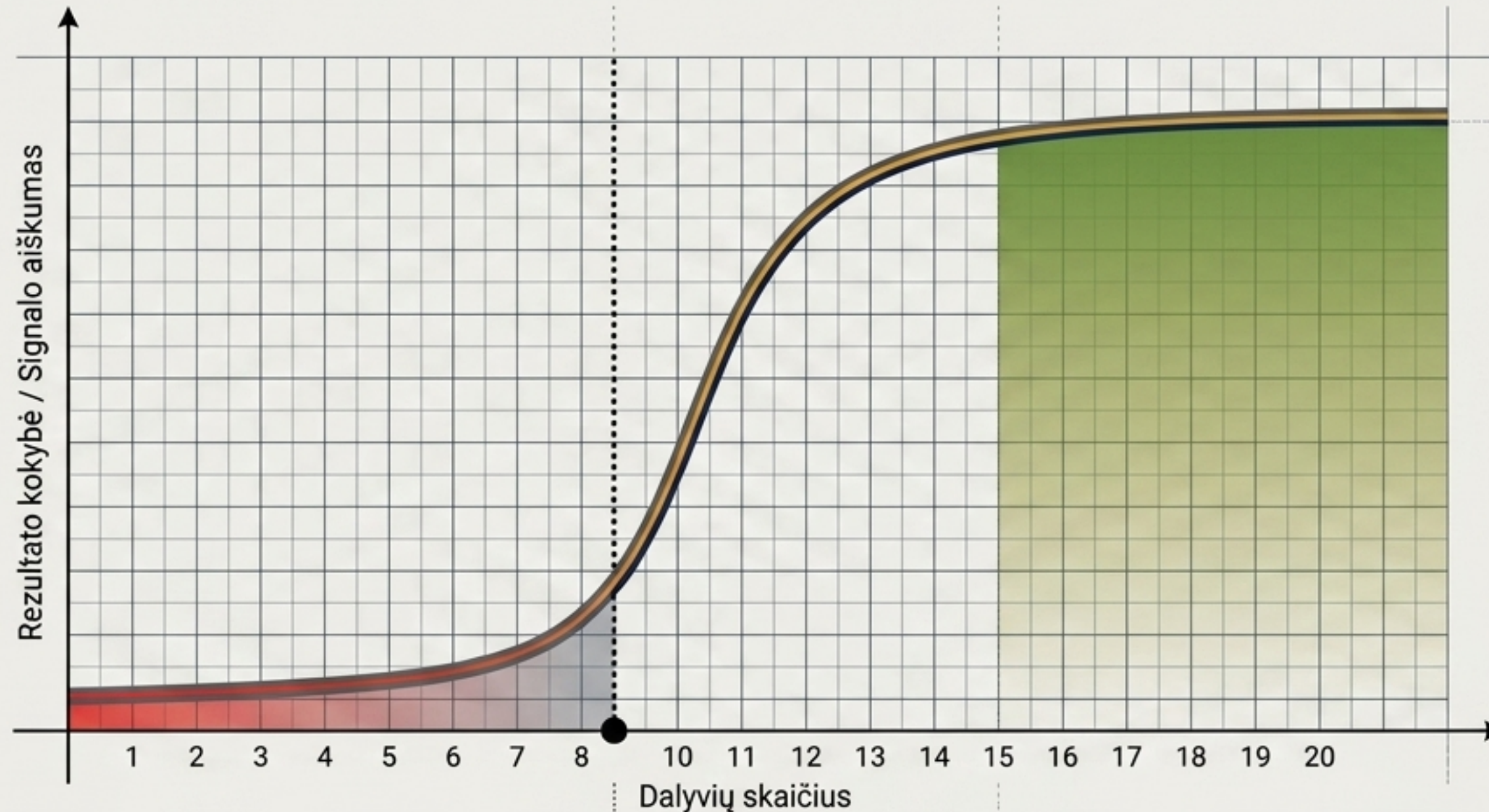
Idėja > Statusas:

- Vertinama pati idėja, o ne ją pateikusio žmogaus pareigos ar charizma.



Kolektyvinė sprendyba veikia tik tada, kai užtikrinamas individualus vertinimas be hierarchinio spaudimo.

Mastelio mokslas: 8–20 taisyklė



Raudona Zona (1–7 žmonės):
Tik individualių nuomonių pasidalinimas.
Rezultato kokybė nėra garantuojama.

Kritinė Riba (8 žmonės):
Praktinis minimumas.

Darbinė Zona (15–20+ žmonių):
Didėja perspektyvų įvairovė.

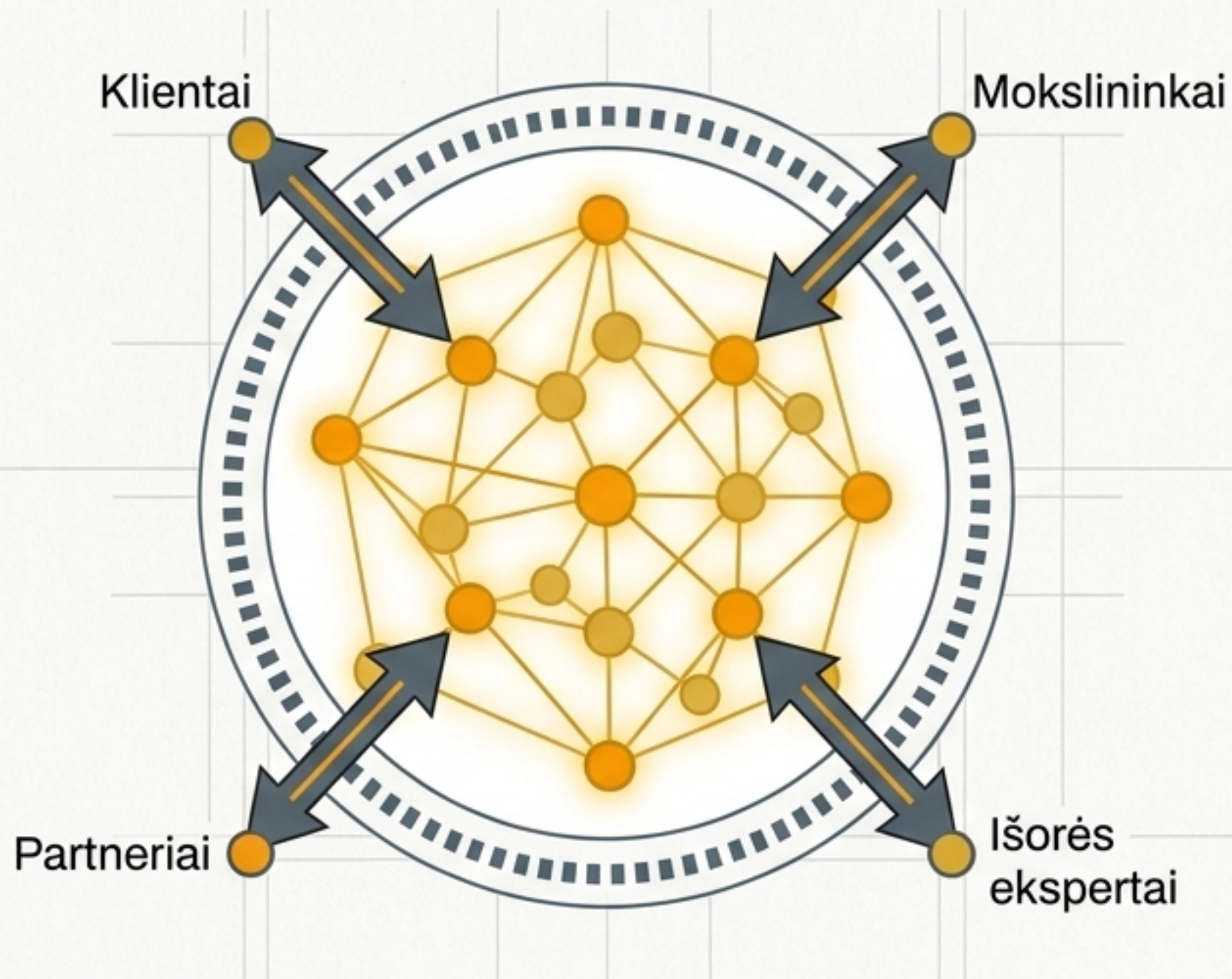
Signalas vs. Triukšmas

Kolektyvinio intelekto efektas neatsiranda vien dėl to, kad procese dalyvauja keli žmonės.

Reikia perspektyvų įvairovės ir vertinimų tankio, kad bendras organizacijos "signalas" atsiskirtų nuo individualaus "triukšmo".

(Jei neįmanoma sutelkti minimumo žmonių – reikia rinktis kitą sprendimo būdą).

Kompetencijų laukosamda: Ką daryti, jei trūksta žinių?



Kolektyvinis intelektas nesukuria kompetencijos iš nieko. Jei viduje nėra technologijos ar rinkos supratimo, didesnis dalyvių skaičius problemos neišspręs.

Tradicionis modelis (Sprendimo laukosamda):

Organizacija nusamdo konsultantą, kad šis priimtų sprendimą už juos.

KI modelis (Kompetencijos laukosamda):

Organizacija į savo kolektyvinės sprendybos erdvę įtraukia išorės ekspertus. Organizacija nepraranda sprendimo galios, ji tiesiog papildo savo KI trūkstama kompetencija.

Diagnostikos matrica: Skirtingų problemų sprendimas

Dirbtinis Intelektas (DI)

Sprendžia: Informacijos ir analizės pajėgumo trūkumą.

Funkcijos: Apdoroja informaciją, generuoja hipotezes, modeliuoja scenarijus, kritikuoja alternatyvas.

Pašalina: Kognityvinius apribojimus (duomenų kiekis).

Kolektyvinis Intelektas (KI)

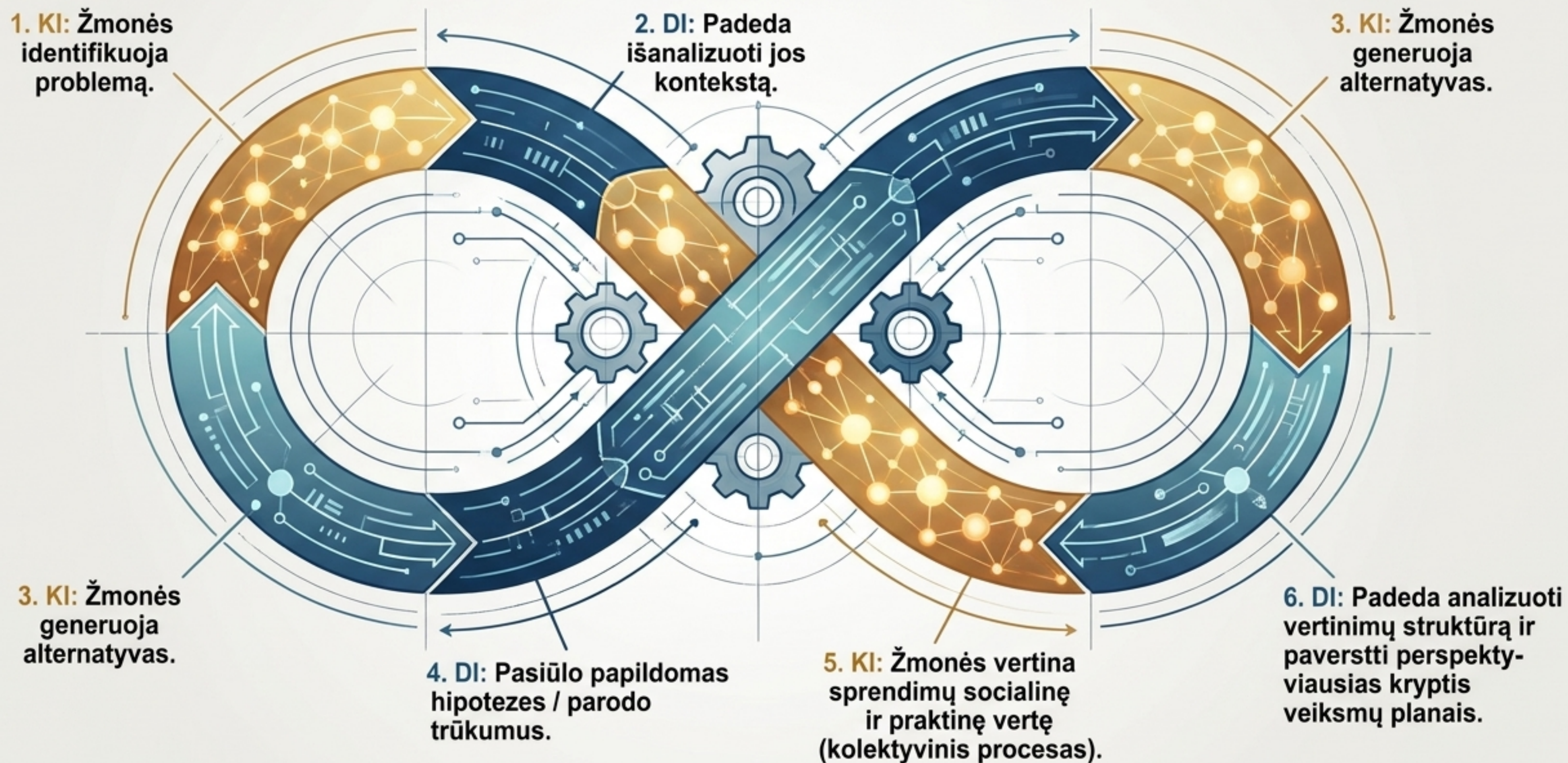
Sprendžia: Socialinės sprendybos ir susitarimo trūkumą.

Funkcijos: Sujungia išskaidytą žinojimą, parodo sutarimą ir poliarizaciją, įtraukia pasekmes patiriančius žmones.

Pašalina: Statuso įtaką ir hierarchinį aklumą.

Išvada: Tai nėra konkuruojančios technologijos. Jų kombinacija yra nepalyginamai galingesnė nei kiekviena atskirai.

Simbiotinis Intelektas: Naujoji architektūra



Paradigmos lūžis

~~Žmogus prieš DI~~

~~DI vietoje žmogaus~~

Hibridinė sprendimų sistema

Pažangesnės organizacijos DI naudoja ne tam, kad pakeistų žmonių sprendimus, bet tam, kad sustiprintų žmonių kolektyvinę sprendybą.

Sprendybos revoliucija

Šiuo metu organizacijos klausia: „Kaip panaudoti DI?“
Tačiau strategiškai svarbesnis klausimas yra: Kaip turi pasikeisti mūsų sprendimų architektūra pasaulyje, kuriame **intelektinė analizė** tampa **beveik neribota** ir nemokama?

- Konkurencinis pranašumas nebepriklausys nuo gebėjimo gauti atsakymą.
- Jis priklausys nuo gebėjimo teisingai identifikuoti problemą, sutelkti kompetenciją ir paversti išskaidytą žinojimą geru bendru sprendimu.

Todėl DI nepanaikina kolektyvinio intelekto poreikio. Jis dar labiau išryškina, kodėl jo reikia.