

Dr. Eva Boštjančič

KNJIGI NA POT

Včasih je bilo dobro, da si našel zaposlitev, danes je bolje, da si v vsakem trenutku zaposljiv. Včasih te je osnovna izobrazba determinirala in natančno načrtala tvojo karierno pot. V 21. stoletju pa predstavlja zaključeno izobraževanje šele začetek nečesa novega. Danes ni dovolj, da delodajalcu pokažeš diplomo. Ne, delodajalec od zaposlenega pričakuje veliko več – da ima poleg ustrezne izobrazbe tudi bogate delovne izkušnje, da je motiviran, vztrajen ter seveda tudi fleksibilen in pripravljen na nadaljnje (nikoli končano) strokovno izobraževanje ter razvijanje svoje osebnosti. Truda in odgovornosti je veliko, predvsem na ramenih zaposlenih. Ob tem pa se danes večina slovenskih delodajalcev sprašuje, kako spodbuditi kandidate, da pridejo prav v njihovo delovno okolje, ter kako motivirati zaposlene, da bodo konkurenčni na trgu, tako organizacija kot celota kot tudi kot posamezniki.

Skrb za razvoj se nikoli ne konča, kar je ena ključnih lastnosti vsakega od nas. Vedno stremimo k novim ciljem. Želimo si novih izkušenj. Posegamo po vedno svežem branju. Pridobiti želimo čim več novih znanj. Izogibamo se dolgčasu. V življenju iščemo spremembe. Te trditve veljajo za naše zasebno in poklicno življenje. Delamo in delali bomo 40 let in več. V tem dolgem obdobju pa moramo zato poskrbeti, da ostanemo zaposljivi – da smo in da bomo pri katerikoli starosti in v kateremkoli življenjskem obdobju konkurenčni na trgu dela.

O razvoju posameznika v delovnem okolju gotovo veliko ve organizacijska psihologija kot znanstvena in aplikativna veda, ki uspešno povezuje znanstvene ugotovitve s prakso. V znanstveni monografiji *Kako (še) spodbujati zaposlene – nov izbor psiholoških pristopov od A do Ž* smo v dveh letih uspeli s številnimi soavtorji zbrati 27 metod in pristopov, ki jih lahko uporabimo v prav vsaki delovni organizaciji. Knjiga je

nadaljevanje monografije *Kako spodbujati zaposlene – psihološki pristopi od A do Ž*, ki je bila izdana leta 2020. V tokratni knjigi predstavljamo popolnoma nove, samostojne ali dopolnjujoče se metode, ki jih lahko uporabimo pri zaposlovanju, motiviranju in vodenju ter pri oblikovanju organizacijske klime in kulture.

Poglavja je prispevalo 28 avtoric in avtorjev, večina od njih so bili v času pisanja knjige še študenti magistrskega študija psihologije. Vsak je poglavje oblikoval tako, da je na začetku predstavil zgodovinsko ozadje oz. morda celo povod za nastanek metode, vanj vključil najnovejša znanstvena spoznanja ter zelo praktična navodila in konkreten primer, kako lahko določeno metodo prenesemo v organizacijsko okolje. Ob koncu vsakega poglavja avtorji bralca opozorijo na morebitne pasti uporabe metode. Te previdnosti in omejitve so bile zbrane na podlagi ugotovitev dosedanjih študij, znanstvenih ali strokovnih analiz iz prakse, avtorji pa so dodali tudi morebitne osebne izkušnje z uporabo posamezne metode.

V monografiji *Kako (še) spodbujati zaposlene – nov izbor psiholoških pristopov od A do Ž* boste našli opise metod, ki jih lahko uporabimo pri iskanju, privabljanju, izbiri in odhajanju kadrov (npr. spletno organizacijsko uglasovanje, na vrednotah temelječe zaposlovanje, ocenjevalni center, organizacijsko izkrcavanje). Veliko metod je posvečenih razvoju zaposlenih – na kakšne načine lahko razvijamo posameznikove osebne lastnosti, znanja, spretnosti, veščine (npr. aktivno poslušanje, obrnjeno mentorstvo, mentorstvo na daljavo, mediacija). Nekatere pa so usmerjene le na področje izobraževanja (npr. igrifikacija v izobraževanju, raba humorja pri e-izobraževanju, trening medkulturne inteligentnosti). Za razvoj vodij in njihovih kompetenc boste lahko uporabili na primer opisane metode coachinga, virtualno vodenje sestankov in mentorstva na daljavo. V primerjavi z našo prvo knjigo smo tokrat zbrali in skozi psihološko perspektivo predstavili kar nekaj pristopov za iskanje idej in spodbujanje ustvarjalnosti (npr. krožki kakovosti, metoda šestih klobukov, metoda lotosovega cveta, SCRUM). V knjigi pa najdete tudi metode, ki so usmerjene k oblikovanju bolj spodbudnega delovnega okolja oziroma organizacijske kulture (npr. analiza organizacijske mreže, mentorska kultura, metoda kritičnih dogodkov, pes na delovnem mestu).

Zakaj smo se lotili pisanja te knjige? Predvsem se nam zdi pomembno, da praktikom predstavimo številne metode, ki jih v praksi lahko

kombinirajo oziroma jih med seboj dopolnjujejo. Vsaka predstavitev metode je zasnovana na dosedanjih znanstvenih ugotovitvah, kar daje knjigi še dodatno težo in uporabno vrednost. Vsekakor pa bi s tem delom radi opozorili tudi na previdnost pri uporabi predstavljenih pristopov. Veliko metod lahko takoj učinkovito prenesemo v prakso, so pa med njimi tudi takšne, ki od izobraževalca, svetovalca, kadrovskega strokovnjaka zahtevajo bolj poglobljeno znanje, širše razumevanje in več konkretnih izkušenj, da bo metoda v praksi res dobro uporabljena ter da bo posledično pripomogla k razvoju tako zaposlenih kot organizacije kot celote. V teh primerih naj poglavja služijo za pokušino in kot izhodišče za nadaljnje raziskovanje po predstavljeni strokovni in znanstveni literaturi.

Monografija *Kako (še) spodbujati zaposlene – nov izbor psiholoških pristopov od A do Ž* je namenjena študentom psihologije, pedagogike, kadrovskega managementa, ekonomije, prava, socialnega dela, ki jih zanima področje razvoja zaposlenih, pa tudi dela s skupinami v šolskem okolju, javnih ustanovah ali nevladnem sektorju. Knjiga je uporabna tudi v praksi – za vse vodje, kadrovske strokovnjake in druge zaposlene, ki so vključeni v delo na kadrovskega področju. Vsebina pa je zanimiva tudi za vse, ki bi radi pridobili sodoben vpogled v aktualne metode za delo z zaposlenimi.

Knjigo lahko berete od A do Ž ali pa izberete metodo, ki vas v danem trenutku najbolj zanima. Lahko se ustavite le pri napotkih za uporabo določene metode, morda vas bo pritegnila tudi njena zgodovina ali pa dejstva, kaj o metodi pravijo pretekle znanstvene študije ... Če našo knjigo držite v roki ali jo berete v e-obliki, pomeni, da vam je skrb za zaposlene in njihov razvoj pomembna. Tudi v prihodnje vam želimo, da metode od A do Ž vedno uporabljate preudarno in v skladu z jasnim namenom oziroma cilji. Tako bomo skupaj soustvarjali spodbudno delovno okolje za vse nas.