Tas nepatogus asmeninis efektyvumas!

Asmeninio efektyvumo išgyvenimas
Fenomenologinis tyrimas

Tyrimą atliko dr. A.Deltuva, dr. V.Keturakis, V.Girgždytė
Konsultavo E.Lapinskas, P.Godvadas

© kitokie projektai

Fenomenologinis tyrimas

Mokslinis aprašymas to, kas tikrai išgyventa.

- Kokybinis tyrimas;
- Mokslinės išvados daromos remiantis intersubjektyviais, tikrais išgyvenimais.

© kitokie projektai

Kada fenomenologinį tyrimą naudojame

- Kai norime suprasti reiškinius (pvz. kaip iš tikrųjų išgyvenamas asmeninis efektyvumas).
- Kai norime suprasti klientų situaciją (tiriant psichologinio klimato faktorius, pvz. kankinančių problemų šaknis).
- Patirtinių seminarų metu (gilinamės į patyrimo prasme).

Tikslas – įžvelgti, kas tikrai vyksta, ir tada vidinė išmintis pakužda tinkamiausią sprendimą

© kitokie projektai

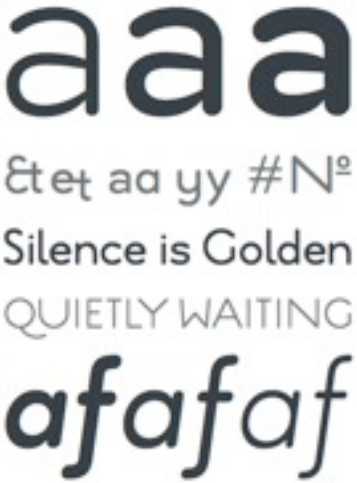
Šiek tiek apie tyrimą

Tyrimo medžiaga – tekstai, aprašantys asmeninį patyrimą.

10 tekstų. 8 tekstai iš aukščiausio lygio vadovų, 2 iš darbuotojų.

Klausimas, į kurį atsakinėjo:

> papasakokite prašau, konkretų momentą ar laiko tarpą, kai jautėtės efektyvus ar efektyvi.



© kitokie projektai

Tyrimo apie asmeninį efektyvumą rezultatai

© kitokie projektai

Asmeninis efektyvumas išgyvenamas kaip rezultatyvus

sąmoningas atsakas į iššūkį

(Iššūkis - tai situacija, kuri pareikalauja sau ir kitiems reikalingo ar net būtino rezultato)

© kitokie projektai

Jis išgyvenamas kaip intensyvių emocijų pilnas **procesas** pereinantis per:

- krizės,
- persilaužimo,
- įkvėpimo,
- valingumo,
- džiaugsmo dėl pasiekiamų rezultatų momentus.

© kitokie projektai

Asmeninio efektyvumo potencialas siejamas su tinkama emocine nuostata pasireiškiančia gebėjimu neregresuoti kritiniais momentais ir su gebėjimu tinkamai kaitalioti pilną susimobilizavimą ir kokybišką atsipalaidavimą neprarandant budrumo.

© kitokie projektai

Gebėjimas neregresuoti

© kitokie projektai

Kaitalioti pilną susimobilizavimą ir kokybišką atsipalaidavimą

© kitokie projektai

Vadovams jų pačių asmeninis efektyvumas apima ir pavaldinių efektyvumą, išgyvenamą savo kaip vadovo įtaka pavaldinių efektyvumui. Įtaka pasireiškia per formalios (statuso suteiktos) ir neformalios (paremtos asmeninėmis savybėmis) vadovo galios įgyvendinimą.

© kitokie projektai

Pavaldinių efektyvumą didina:

griežti, bet teisingi sprendimai pagal vadovo aiškią vertybių sistemą, pagal siekiamą rezultatą, o ne pagal tai, kas būtų populiaru, malonu, ar leistų visiems kurį laiką gerai jaustis ir išvengti nemalonių jausmų.

Pavaldinių efektyvumą didina tai, kad vadovas galią turi ir ją įgyvenda

© kitokie projektai

Galios įgyvendinimas

- formalios (statuso suteiktos) galios įgyvendinimas įsakant, paskatinant arba nubaudžiant;
- asmeninės galios įgyvendinimas:
  - gebėjimas atpažinti intervencijos reikalaujančias situacijas;
  - gebėjimas jas teisingai įvertinti ir surasti sprendimo būdą;
  - gebėjimas priimti sprendimą
  - gebėjimas įgyvendinti sprendimą, „užvedant" ir kitus, užkrečiant juos savo energija, motyvuojamus motyvuojant, nemotyvuojamus priverčiant, sąmoningus pakviečiant.

© kitokie projektai

Ką daryti I

Ugdyti asmeninio efektyvumo potencialą:

- įtampos toleravimas;
- empatija ir įžvalga;
- atviras reagavimas;
- pagarba;
- gebėjimas keistis.

© kitokie projektai

Ką daryti II

Puoselėti asmeninį efektyvumą skatinančią įmonės kultūrą:

- tikslo siekimo kultūra;
- pagalbos kultūra;
- emocijų nerūšiavimo kultūra.

© kitokie projektai

Kada pats geriausias laikas surasti savas efektyvumo gelmes?

© kitokie projektai