



Tas nepatogus asmeninis efektyvumas!

Asmeninio efektyvumo išgyvenimas
Fenomenologinis tyrimas

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





Fenomenologinis tyrimas

Mokslinis aprašymas to, kas tikrai išgyventa.



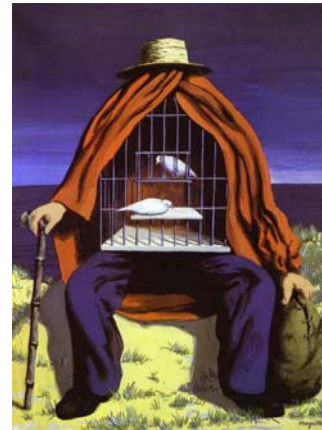
- Kokybinis tyrimas;
- Mokslinės išvados daromos remiantis intersubjektyviais, tikrais išgyvenimais.





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 prasmę).



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





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.

aaa

Et et aa yy #N°

Silence is Golden

QUIETLY WAITING

afafaf





Tyrimo apie asmeninį efektyvumą rezultatai





Asmeninis efektyvumas išgyvenamas kaip **rezultatyvus sąmoningas atsakas į iššūkį**

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





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

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





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





Gebėjimas neregresuoti





Kaitalioji pilną susimobilizavimą ir kokybišką atsipalaidavimą





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.





Pavaldinių efektyvumą didina:

griežti, bet teisingi sprendimai pagal vadovo aiškia 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 **galia** turi ir ją
įgyvenda





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.





Ką daryti I

Ugdyti asmeninio efektyvumo potencialą:

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





Ką daryti II

Puodelėti asmeninį efektyvumą skatinančią įmonės kultūrą:

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





Kada pats geriausias laikas surasti
savas efektyvumo gelmes?



