

Procesy Myślowe

Myślenie jest łańcuchem operacji psychicznych przy pomocy których przetwarzamy informacje zawartą w spostrzeżeniach, wyobrażeniach, pojęciach. Celem tego procesu jest poznawanie relacji między zjawiskami proces wytwarzania nowych informacji, rozwiązywanie problemów.

Podstawowe
operacje
myślowe to
synteza i
analiza

Synteza - łączenie
informacji w ogólną
całość

Analiza -
wyodrębnianie cech
przedmiotów, zjawisk

Rodzaje myślenia



Myślenie sensoryczno-motoryczne
(konkretne)



Myślenie wyobrażeniowo-pojęciowe



Myślenie produktywne (twórcze)



Myślenie strategiczne (ekonomiczne)

Myślenie strategiczne jako narzędzie w poznaniu i wykorzystaniu zmian zachodzących w korporacji polegające np. na zmianie sposobu myślenia o pracy przez pracowników - sens mojej pracy dla mnie, sens dla środowiska społeczności.

Wykorzystanie myślenia strategicznego przez menadżerów w rozwiązywaniu problemów.

Wyróżniamy:

- Problemy poznawcze - podczas zdobywania informacji
- Problemy decyzyjne - w trakcie podejmowania decyzji
- Problemy zamknięte - ilość informacji wystarczająca, pełny zestaw sposobów do rozwiązywania, odpowiedni wybór zestawu

Zaburzenia toku i treści myślenia

- ▶ Spowolnienie myślenia, jego toku (depresja, stres)
- ▶ Przyspieszenie toku myślenia (gonitwa myśli)
- ▶ Perseweracje - powtarzanie tych samych słów, zdań
- ▶ Myśli natrętne - obsesje (zespół obsesyjno-kompulsywny)

Pozytywne myślenie jako czynnik wspomagający przekształcenie pracy - job crafting

Dopasowanie pracy do siebie
- swoich mocnych stron
wartości i preferencji - sens
dla mnie, dla świata

Budowanie zaangażowania i
sensu pracy. Praca mądra a
nie bardziej intensywna.
Metoda jest strategią w
konflikcie między
wymaganiami pracodawcy a
oczekiwaniem pracownika.

Mechanizm przeformułowania myślenia w stresie

Wydarzenie	Myślenie stresotwórcze	Reakcje stresowe
Planowane zwolnienia w firmie, spadek zamówień	Na pewno jestem pierwszy na liście co ja zrobię	Depresja, niska samoocena

Wydarzenie	Reakcje opanowujące stres	Relaksacje, rozwój
Planowane zwolnienia w firmie	Na pewno mnie to nie dotyczy, a jeśli to dostanę odprawę i impuls do rozwoju	Poczucie panowania nad sytuacją, pewność siebie



Procesy poznawcze

Inteligencja – Realne możliwości
zastosowania jej w biznesie

Cycon – pierwszy użył tego terminu. Pojęcie inteligencji może być definiowane na wiele sposobów np.:

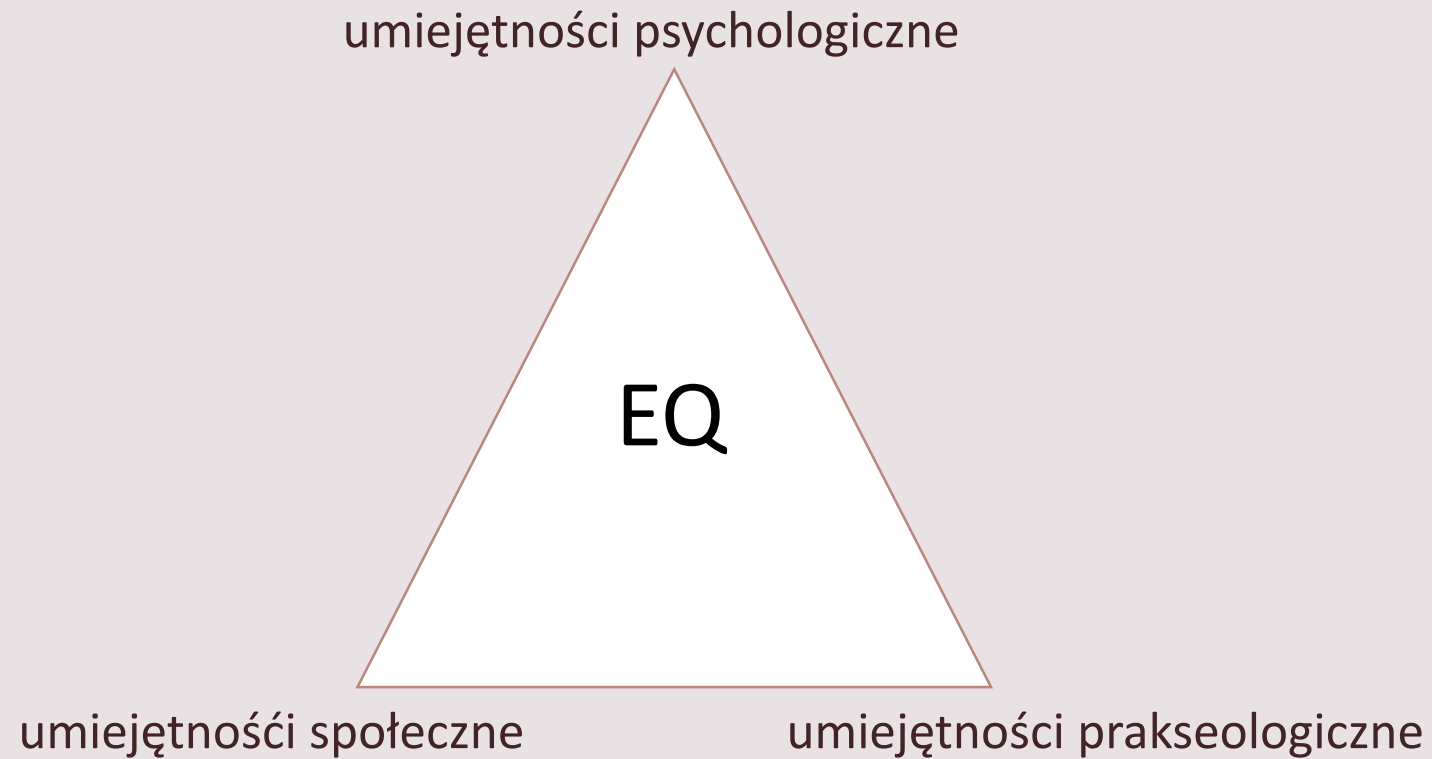
1. Inteligencja to zdolność spostrzegania i wyciągania wniosków
2. Inteligencja to zdolność przetwarzania informacji
3. Inteligencja to zdolność skutecznego działania w nowych sytuacjach przy wykorzystaniu posiadanych doświadczeń
4. Inteligencja to zdolność przystosowania się do okoliczności dzięki dostrzeganiu abstrakcyjnych relacji, korzystaniu z uprzednich doświadczeń i skutecznej kontroli nad własnymi procesami poznawczymi (Strelau, 2000)

Rodzaje inteligencji

1. Inteligencja ogólna – wiedza, doświadczenie IQ
2. Inteligencja abstrakcyjna – logiczna – łączenie faktów i liczb
3. Inteligencja werbalna – słowna
4. Inteligencja społeczna – umiejętność dostosowania się do nowych sytuacji
5. Inteligencja emocjonalna EQ
6. Inteligencja sztuczna AL (artificial intelligence, John McCarthy 1955)

Przydatność aplikanta do pracy na stanowisku menadżera wymaga określonego profilu inteligencji

Inteligencja emocjonalna EQ





Umiejętności psychologiczne to: samoocena, samoświadomość, samokontrola

Umiejętności prakseologiczne to: sprawne działanie

Umiejętności społeczne to: perswacja, przywództwo, współdziałanie


IG – jest względnie stałe

EQ – podlega ewolucji




The background features a series of overlapping, wavy lines in shades of green, blue, and yellow, creating a sense of depth and movement. A bright, hazy light source is visible in the upper left corner, casting a soft glow across the scene. The overall aesthetic is ethereal and modern.

Psychologia



Psychologia to szeroka dziedzina o wielu specjalizacjach, zajmująca się opisem, przewidywaniem i kontrolowaniem ludzkiego zachowania oraz zaburzeniami psychicznymi i ich terapią.

Pochodzi od greckiego słowa psyche-umysł
logia – dziedzina nauki



W jej skład wchodzi takie specjalności jak m.in. :
neuropsychologia, psychodietetyka, psychodermatologia
oraz psychologia biznesu i psychoekonomia.

Psychologia jest nauką interdyscyplinarną aplikującą teorie
psychologii w różnych warunkach społecznych.

Bada zachowania, emocje, i postawy ludzi.

*Zachowanie człowieka
zależy od dwóch zespołów
czynników:*

Osobowości

Sytuacji

*Ważnymi
elementami
osobowości
są:*

Procesy poznawcze

Procesy emocjonalne

Potrzeby

Osobowość jest stymulowana przez sytuacje w których się znajduje człowiek.
Do sytuacji trudnych powodujących reakcję "niespecyficzną" organizmu zaliczamy stres

Analiza osobowości

Pojęcie osobowości wprowadzili psychiatrzy Jean M. Charcat (1825-93) i Pierre Janet (1859-1947).

Istnieje wiele teorii osobowości, zaliczamy do nich:

1. Teorie biologiczne - człowiek – organizm
2. Teorie psychologiczne – człowiek – psychika
 - a) koncepcja H. Eysencka – introwersja-ekstrowersja-neurotyzm
 - b) koncepcja “big five” – pięciu cech:
 - Ekstrowersja
 - Sumienność
 - Ugodowość
 - Emocjonalna stabilność
 - Otwartość na doświadczenia

c) koncepcja behawiorystyczna (Skinner) – 1971 r. opierająca się na technikach pozytywnych i negatywnych wzmocnień

d) koncepcje psychoanalityczne bazująca na potrzebach i popędach (Freud – id, ego, superego) pięć okresów rozwoju osobowości:

- Okres oralny – 0-1,5 r.ż.
- Okres analny – 1,5 -3 r.ż.
- Okres falliczny – 3-6 r.ż.
- Okres latencji – 6-12 r.ż.
- Okres genitalny – 12 r.ż →

Najnowsza teoria osobowości to teoria wielu czynników wpływających na jej rozwój:

Czynniki
genetyczne

Czynniki
środowiskowe

Wychowanie i
nauka

Własna
aktywność
(kreatywność)

Definicja osobowości należy do skomplikowanych ze względu na wielość sformułowań.

Do podstawowych należy zaliczyć “osobowość to ogół potencjalnych układów zachowań się organizmu, zdeterminowanych przez dziedziczność i środowisko”.

Jest to względnie stały wzorzec emocji, motywów i postępowania odróżniający jednego człowieka od drugiego.

W większości teorii osobowości przejawia się twierdzenie o pewnym stopniu stałości cech osobowych.

Badania Carla Rogersa wykazały, że osobowość można zmieniać i modelować poprzez odpowiednie techniki terapeutyczne, które uruchamiają proces zmian poszczególnych cech osobowości.

A white computer keyboard is partially visible in the top left corner. Below it, a black stethoscope with a silver chest piece and earpieces lies on a light-colored surface. The stethoscope's tubing is coiled. The background is a light, neutral color.

Psychologiczne aspekty korzystania z komputera i internetu

Internet powstał w końcu lat 60-tych w USA . W Polsce internet ma swój początek w sierpniu 1991r. Wraz z rozwojem technologii informacyjnych postępuje rozwój społeczeństwa informacyjnego z pozytywnymi ale również negatywnymi konsekwencjami. Zbyt duża ilość informacji może wywołać:

- 1) chaos i tzw. “szum”
- 2) być źródłem gorączkowego poszukiwania coraz to nowych informacji np. ciągłe zmienianie kanału telewizyjnego (w psychopatologii tzw “plumping”)
- 3) powodować brak przystosowania się do nowych sytuacji przejawiające się jako zaburzenia (natręctwa, myśli obsesyjne, czynności przymusowe – Obsessive Compulsive Disorder)

Internet kształtuje szereg pozytywnych funkcji psychologicznych (refleks, koordynacja ruchowa, pamięć, zdolność koncentracji uwagi, rozwija wiedzę i zainteresowania, nawiązuje nowe formy kontaktów)

Negatywne skutki internetu mogą przejawiać się w formie uzależnienia.

Atrakcyjność internetu polega na tym że:

- 1) jest na ogół gotowy do podjęcia pracy
- 2) daje możliwość wielokrotnego powracania do treści
- 3) daje pozorne poczucie wolności
- 4) interpretacja w grach wygranej lub przegranej może być zawsze pozytywna
- 5) umożliwia aktywne rozładowanie emocji np. poprzez przeżywanie bezpiecznego, kontrolowanego ryzyka
- 6) pozwala na zaspokojenie różnorodnych potrzeb i popędów

Obok pozytywnych aspektów istnieje szereg zagrożeń sfery psychicznej i fizjologicznej. Najczęstszymi negatywnymi objawami nadmiernego korzystania z internetu są:

Zaburzenia koncentracji uwagi

Zaburzenia kontroli popędów

Pogorszenie wzroku

Bóle pleców

Podatność na infekcje

Podrażnienia skóry spowodowane bombardowaniem cząsteczkami kurzu dodatkowo zjonizowanego przez kineskop monitora)

Bezsenna

Nadpobudliwość

*Przyczyny
uzależnień
komputerowych.
Wyróżniamy 2
aspekty przyczyn:*


Psychospołeczny

Biologiczny




Ad. 1. Istnieją 3 fazy korzystania z sieci:

- faza obsesji (zachwytu)
- faza unikania
- faza racjonalna



Część ludzi nie wychodzi poza pierwszą fazę i oni są osobami uzależnionymi.



Uzależnienie to stan psychicznego lub fizycznego przymusu do wykorzystania pewnych czynności lub przyjmowania określonych substancji psychoaktywnych w oczekiwaniu na efekty ich działania lub dla uniknięcia przykrych objawów ich braku – Klasyfikacja ICD DSM

Ad. 2. Według koncepcji genetyczno – neuroprzekąźnikowych aspekt biologiczny – uzależnienie jest zaburzeniem równowagi między dwoma układami neuroprzekąźników:

- a) układem nagrody – złożonych z komórek nerwowych zależnych od dopaminy
- b) układem kary zależnym od serotoniny


Pierwszy dostrzegł zagrożenie wynikające z nadmiernego korzystania z komputera Goldberg w 1995 roku i założył grupę wsparcia psychoterapeutycznego. Young w 1996 roku wyróżniła 5 typów uzależnienia komputerowego:

1. Cybernetyczna erotomania (cyber sexual addiction)
2. Cybernetyczne uzależnienie od internetowych kontaktów społecznych (cyber internet relationship addiction)
3. Kompulsję sieciową (net compulsion)
4. Uzależnienie od komputera (computer addiction)
5. Przymus pobierania informacji (information overload)

W populacji internautów aktywnych zawodowo problem uzależnienia od internetu występuje sporadycznie.



Zaawansowana psychologia menadżerska

- 
- I. Przedmiot psychologii menadżerskiej. Definicje i pojęcia.
 - II. Znajomość cech osobowości a realne zastosowanie ich w biznesie
 - III. Potrzeby i możliwości ich zaspokojenia poprzez pracę
 - IV. Stres a wypalenie zawodowe
 - V. Style zarządzania
 - VI. Ewolucja systemów zarządzania a rola menadżera
 - VII. Zarządzanie zmianami w XXI wieku. Od podejścia funkcjonalnego poprzez procesowe do sieciowego.

Psychologia menadżerska jest częścią psychologii biznesu zajmującą się aplikacją teorii psychologii w warunkach biznesu.

Bada zachowania, emocje i postawy ludzi związanych z organizacją przez wpływanie na wydajność i satysfakcję pracowników oraz zwiększenie efektywności kadry zarządzającej.

Ewolucja systemów zarządzania a rola menadżerów

- Human relations
- Empowerment
- Job crafting
- Turkusowe organizacje
- Agile


Sieciowe zarządzanie firmą

Rola "Lidera
Sieci"

Cechy
Osobowe
"Lidera Sieci"

W okresie od początku XX wieku do dnia dzisiejszego systemy zarządzania przechodziły ewolucję jednocześnie zmieniając strategię działania co wiązało się z nowymi umiejętnościami i cechami osobowymi menadżerów-liderów zmian. Nastąpiła indeksacja nowych umiejętności i cech osobowych menadżerów jakie wymagają najnowsze systemy zarządzania.

Jadną z pierwszych teorii zarządzania, która zwróciła uwagę na aspekt psychologiczny zarządzania była teoria St. Mayo, który w latach 30 XX wieku opracował teorię “human relations”, która zakładała że jeśli praca jest wykorzystywana przez ludzi to jest wypadkową ich zachowania, dlatego należy wpłynąć na zachowanie ludzi poprzez zaspokojenie potrzeb co pozwoli osiągnąć większą efektywność w pracy.



Problematyka potrzeb łączy się ze skutecznością motywowania pracownika.

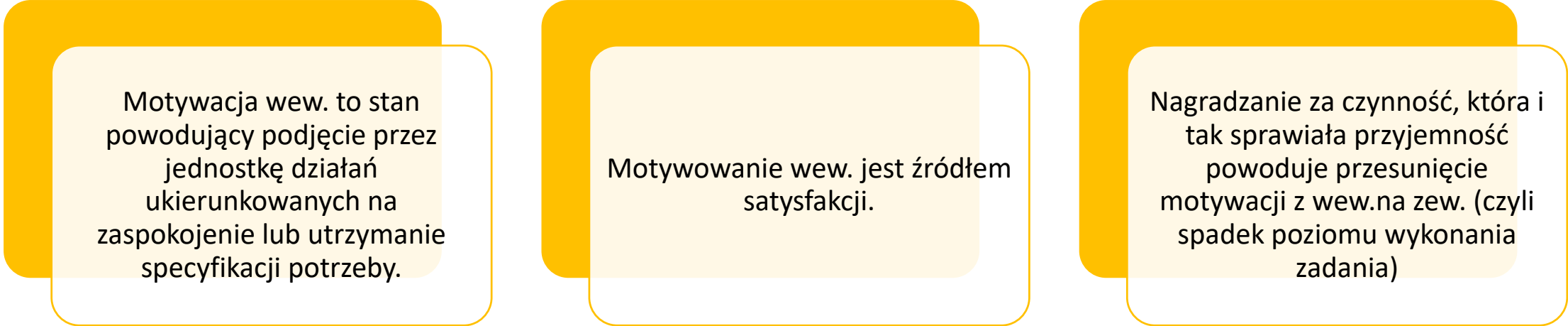
Na bazie teorii “human relations” powstały nowe teorie zarządzania, których podstawą jest znajomość mechanizmów psychologicznych będących fundamentem skutecznego zarządzania.

Jednym z nich jest skuteczna motywacja pracownika.

Motywowanie pracowników

W procesie motywacji wszelkie bodźce powodujące, że jednostka podejmuje działanie nazywamy motywatorami.

Motywatory (bodźce) mogą być zewnętrzne (środowisko) i wewnętrzne (w nas).



Motywacja wew. to stan powodujący podjęcie przez jednostkę działań ukierunkowanych na zaspokojenie lub utrzymanie specyfikacji potrzeby.

Motywowanie wew. jest źródłem satysfakcji.

Nagradzanie za czynność, która i tak sprawiała przyjemność powoduje przesunięcie motywacji z wew. na zew. (czyli spadek poziomu wykonania zadania)

Czynniki uruchamiające motywacje zew. ulegają szybkiej dewaluacji.

Najskuteczniejszym sposobem motywowania jest stawianie zadań, które zależą od 2 czynników:

Subiektywnej
użyteczności celu

Subiektywnego
prawdopodobieństwa
osiągnięcia tego celu

Empowerment

Empowerment to proces wyzwiania władzy drzemącej w pracownikach, ich wiedzy, dośw. motywacji – oraz ukierunkowanie tej siły na osiągnięcie wyników.

Empowerment to utworzenie klimatu organizacyjnego, który uwalnia drzemące w pracownikach wiedzę, doświadczenie, motywację.

Empowerment wymaga zmiany w postawie przywództwa. Zmiana ta musi mieć miejsce w psychice pracowników i menadżera w zmianie myślenia np. : *Co muszę zrobić żeby przyczynić się do sukcesu firmy.* Źle traktowani pracownicy będą przenosić taką postawę na klientów.

Menadżerowie boją się że empowerment zagraża ich poczuciu kontroli. W tym kontekście realizując regułę Pareto – która mówi że 80% wyników, którzy liderzy chcą osiągnąć jest skutkiem 20% działań które liderzy wykonują.

Potwierdzeniem tej reguły są 3 tajniki skutecznego menadżera które określamy jako jednominutowy menadżer:

- 1) jednominutowy cel
- 2) jednominutowa pochwała
- 3) jednominutowa uwaga lub reprimenda

Te czynności zajmują około 20% całości działań w które menadżerowie się angażują ale jeśli dobre je wykorzystają to zaowocuje to rezultatami (80%)

Ad. 1. Cel – jasno sprecyzowany, konkretny, zgodny z wiedzą, umiejętnościami i zaangażowaniem pracowników (znaki drogowe dla niezaawansowanych)
Cele wyznaczamy zgodnie z zasadą SMART - WARTE

W	Wymierny	Specyfic	S
A	Ambitny	Motivating	M
R	Realny	Attainable	A
T	Terminowy	Relevant	R
E	Efektywny	Trackable	T

Ad.2. Pochwała – natychmiastowa, konkretna musi nastąpić bezpośrednio po fakcie i mieć charakter emocjonalny.

Management by walkingaround – zarządzanie przez przechadzanie się po firmie. Wspieranie ludzi co najmniej 2 godziny tygodniowo.

Ad.3.

a) Reprimenda dla osób które wiedzą jak wykonywać pracę ale in się nie chce

b) Uwagi dla osób którym brakuje doświadczenia chcą ale nie potrafią

Job crafting

Etymologia słów:

job – praca

crafting – proaktywne rzeźbienie swojej pracy – dopasowywanie do siebie

Celem jest zmiana sposobu myślenia o pracy.

Sukces w pracy to osiągnięcie i realizowanie celów, które są zgodne z wartościami pracownika.

Organizacja daje odpowiedzialność, decyzyjność, samodzielność wszystkim pracownikom.

Rezygnacja ze sztywności hierarchii. Główny element to zaufanie.

Zespoły wspólnie na bieżąco podejmują decyzje. Występują 3 potrzeby do przekształcania pracy:

Potrzeba osobistej kontroli

Potrzeba pozytywnego obrazu własnej osoby (w oczach innych)


Potrzeba pozytywnych relacji z innymi

Turkusowe organizacje

Wizja turkusowych organizacji jest sprzeczna z klasycznymi teoriami zarządzania.

Nie jest kompatybilna ze szkołą behawioralną w obszarze stylów zarządzania i tworzeniu systemów motywacyjnych.

Platformą łączącą koncepcje turkusowych organizacji z klasycznymi organizacjami są ludzie.



Fredrick Laloux w książce “Pracować inaczej” /”Reinventing Organizations” wyznaczył nowy paradygmat tj. organizacje samozarządzające się w których nie ma sztywnej hierarchii. Podejmowanie przez pracowników działania mają charakter samoregulacji, a nie samokontroli (oparte jest na przymusie, presji i ma charakter represyjny).

Samoregulacja to działanie na podstawie autonomicznej motywacji (wew) zgodnej z własnym “ja”.

Podstawą sukcesu w organizacjach turkusowych jest zaufanie.

Turkusowe organizacje mają płaską strukturę organizacyjną gdzie pracownicy rozwijają się, dzielą się doświadczeniami oraz wspomagają.

Menadżer występuje w roli lidera i mentora.