

Kūrybiškas darbuotojas - laimingesnė visuomenė

Autorius: Dr. Gediminas NAVAITIS

05:55 Lapkričio 12 D. 2011

Konkurencinę kovą laimi pirmiausia ta įmonė, kuri sugeba nuolat didinti darbo našumą. Yra daugybė būdų, kaip to pasiekti, bene veiksmingiausias - sudaryti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojai jaustųsi laimingi.



Užsienio spaudos nuotrauka

Bloga darbuotojų nuotaika įmonėje yra prasto valdymo ženklas, kuris lemia didelius nuostolius. Taip teigia įtakingas Vokietijos dienraštis "Frankfurter Allgemeine Zeitung". Jo atliktas tyrimas patvirtino: kad darbuotojai našiau dirbtų, nepakanka daugiau mokėti, būtina paveikti ir jų jausmus, savęs vertinimą, leisti jiems pasijusti laimingiems. Vadovas, kuris to nesupranta ir savo pavaldiniams nuolat gadina nuotaiką, tiesiog kenkia verslui.

Kūrybiškumas - vertybė ar kliūtis?

Londono aukštosios verslo mokyklos prof. B.Mainemelis teigia, kad laimingas darbuotojas yra pastebimai kūrybiškesnis nei nusivylęs darbo sąlygomis, vadovu ir bendradarbiais. Toks darbuotojas našiau dirba, lanksčiau reaguoja į klientų poreikius. Kūrybiškumo skatinimas taip pat gali sudaryti sąlygas sėkmingam darbui.

B.Mainemelis primena, kad tokios kompanijos, kaip internetinės paieškos sistemos bendrovė "Google", skatina savo darbuotojus skirti dalį darbo laiko generuoti naujoms idėjoms, kurios ateityje galėtų būti įkūnytos naujose paslaugose ar gaminiuose.

Dėl šių ir panašių tyrimų kyla klausimai: "Ar kūrybiškumas visada yra vertybė? Ar kūrybingas darbuotojas, dirbantis monotonišką, vienodą darbą, jausis gerai?"

Kompanijos "Sony Ericsson" atliktas tyrimas iš dalies į tai atsako. Jis parodė, kad 81 proc. darbuotojų kūrybiškiausi būna po darbo. Kodėl? Todėl, kad darbuotojai neturėjo galimybių panaudoti savo kūrybiškumo darbe.

Buvo imtasi mokymų, siekiant atskleisti jų kūrybiškumą. Rezultatas: tik nedidelė dalis darbuotojų perėjo dirbti į kitas bendroves, o likusieji aktyviau prisidėjo prie "Sony Ericsson" veiklos.

Kompanijos vadovų teigimu, naudinga skatinti kūrybiškumą net ir tais atvejais, kai dėl atliekamo darbo pobūdžio nebūtina ieškoti

naujų, originalių sprendimų. Galimas šio dėsningumo paaiškinimas - kai su žmogumi elgiamasi gerai, labai tikėtina, jog jis norės atsilyginti tuo pačiu. Žinodamas, kad jo nuomonė svarbi, kad kompanija investuoja į jo mokymus nesitikėdama tiesioginės gražos, darbuotojas bus lojalesnis ir ieškos galimybių padėti kompanijai.

Darbuotojai, kuriems iš anksto suteikiamas vadovo pasitikėjimas, kuriems tarsi sakoma, kad ateityje jie galės dirbti savarankiškiau ir kūrybiškiau, labiau įsitraukia į darbą.

Ne mažiau svarbu, kad darbe jie jaučiasi laimingesni. Pensilvanijos (JAV) Vartono universiteto mokslininko A.Edmanso tyrimas parodė, kad kompanijų, kurių darbuotojai jautėsi laimingi, akcijų vertė 1998-2008 metų laikotarpiu per metus padidėdavo 8-14 proc. daugiau nei kitų.

Kūrybiška ir laiminga visuomenė

Didžiosios tarptautinės kompanijos turi biudžetus, kurie gali net viršyti nedidelių kraštų biudžetus. Jų ekonominė galia sulygintina su kai kurių šalių ekonomika. Jos jau išmoko motyvuoti ir skatinti darbuotojus. Todėl jų patirtį neretai bandoma perkelti į valstybės valdymą.

Laimės ekonomikos idėjų propaguotojai vadovaujasi prielaida, kad laimingas darbuotojas našiau dirba, o laimingas pilietis labiau rūpinasi valstybe.

Oksfordo (Didžioji Britanija) universiteto psichologai atliko eksperimentą su beveik trimis tūkstančiais į šią šalį imigravusių žmonių. Pirmiausia buvo tiriamas jų laimingumo lygis. Jis buvo vidutiniškai ketvirtadaliu žemesnis nei anglų. Vėliau imigrantai dalyvavo mokymuose, buvo supažindinami su Didžiosios Britanijos konstitucine santvarka, įstatymais, piliečių teisėmis ir pareigomis. Tokie mokymai įprasti daugelyje šalių, į kurias atvyksta imigrantai. Nauja buvo tai, kad pusė dalyvavusiųjų mokymuose turėjo ir kūrybiškai spręsti valstybines problemas - siūlyti valdymo patobulinimus, rengti įstatymus. Rezultatai nustebino. Tradiciniai mokymai nedaug - 5-10 proc. - padidino juose dalyvavusių žmonių laimės lygį. O tų, kurie "žaidė" kūrybišką šalies gyvenimo pertvarkymą, laimingumo lygis išaugo daug labiau ar netgi šiek tiek pralenkė kontrolinės grupės, t. y. anglų laimės lygį.

Panašus eksperimentas atliktas Austrijoje. Jame dalyvavo apie pusę tūkstančio žemesnio rango valstybinio sektoriaus tarnautojų. Taip pat pradėta nuo šios grupės laimės lygio įvertinimo. Šie žmonės mokyti kūrybiškai spręsti valstybės problemas. Valstybės tarnautojams, kuriems tenka tiksliai vykdyti įstatymus ir instrukcijas, didesnių galimybių kūrybiškai, originaliai veikti nėra. Tačiau išmokę kūrybiškiau pažvelgti į valstybės problemas jie pasijuto laimingesni.

Gal tokie mokymai praverstų ir Lietuvoje, nes nusivylusiųjų valdymu joje tikrai netrūksta?