

Wprowadzenie

W dzisiejszym, szybko zmieniającym się świecie, jest wiele nowych wyzwań związanych z obszarem zarządzania ludźmi. Nie sposób zajmować się wszystkimi, dlatego ograniczymy się tylko do czterech, które wpływają na jakość funkcjonowania pracownika w organizacji.

Niezwykle ważnym zagadnieniem jest wybór przez pracownika stanowiska dopasowanego do jego predyspozycji temperamentalnych i osobowościowych.

Konsekwencjom braku dopasowania psychologicznego do wymagań na danym stanowisku pracy poświęcony jest rozdział #1 autorstwa dr. Krzysztofa Marka Nowaka.

Kolejna istotna kwestia wiąże się z nadaniem sensu swojej pracy przez wykonującą ją osobę. Tę problematykę porusza dr Aleksandra Spik w rozdziale #2.

W obecnych czasach pracownik powinien mieć umiejętność pracy w zespole. Warto przyjrzeć się zestawieniu dwudziestu zagadnień używanych do analizy pracy zespołowej, które w rozdziale #3 omówił dr Waldemar Grzywacz.

Pracownik musi także rozumieć, jak interpretować liczbowe ewaluacje, którym jest poddawany podczas audytu. Tego zagadnienia dotyczy rozdział mojego autorstwa oraz dr Katarzyny Kingi Kowalczyk.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Konsekwencje braku dopasowania psychologicznego pracownika do wymagań pracy* przedstawiony został problem kosztów psychofizjologicznych ponoszonych przez pracowników wykonujących pracę niedopasowaną do ich temperamentu i stylu aktywności. Przekłada się to na styl wykonywania zadań w pracy. Rozdział zaczyna się charakterystyką współczesnego miejsca pracy, aby wskazać najczęstsze wyzwania i stresory wpływające na pracownika. Przyszłością badań nad psychologicznymi kosztami niedopasowania pracownika do wymagań pracy jest połączenie subiektywnych ocen i obiektywnych pomiarów psychofizjologicznych, dlatego zwracam uwagę Czytelnika na zaprezentowane w rozdziale zależności psychofizjologicznych wskaźników stresu od interakcji kwestionariuszowo mierzonych cech pracownika: potrzeby (motywacji) osiągnięć, reaktywności oraz przedziałowego stylu pracy.

Celem drugiego rozdziału pt. *Poszukiwanie sensu pracy* jest prezentacja koncepcji i badań dotyczących sensu pracy. Poczucie realizowania bezwartościowych zadań jest jednym z coraz częstszych źródeł stresu. Autorka przedstawia nie tylko wyniki badań dotyczących problemów z odczuwaniem sensu w pracy, lecz również – na podstawie analizy przesłanek empirycznych i teorii – proponuje środki zaradcze, jakie mogą stosować organizacje i sami pracownicy. Szczególny nacisk w tym rozdziale został położony na najnowsze propozycje rozwiązań wspierających poczucie sensu w pracy. Należą do nich, m.in. przekształcanie pracy (ang. *job crafting*), relacyjne projektowanie pracy, model Zasoby – Wymagania czy turkusowe organizacje, które skonfrontowane są z wcześniejszymi propozycjami, np. tworzeniem sensu Karla Weicka i przepływem Michalya Csikszentmihaly’ego. Zaprezentowany przez autora przegląd stanowi wachlarz praktycznych metod i wskazówek dotyczących budowania poczucia sensu pracy.

W rozdziale trzecim pt. *Praca zespołowa wyzwaniem dla organizacji XXI wieku* znajdziemy zestawienie dwudziestu najważniejszych zagadnień, które umożliwią Czytelnikowi zrozumieć problematykę związaną z budowaniem zespołów sprawnie kierowanych i współpracujących dla osiągnięcia założonych celów. Zgromadzone w XXI wieku dane wskazują, że najważniejszym czynnikiem dla pracowników, tuż po tym, w jakiej firmie podejmują zatrudnienie, jest to, z kim pracują – w jakim zespole i przez kogo kierowanym. Nie ma prostej recepty na stworzenie idealnego zespołu, jednakże zbudowanie słownika pojęć opisujących pracę zespołową jest warunkiem koniecznym, choć niewystarczającym, dla rozwiązywania pojawiających się problemów.

Pułapki liczbowych ewaluacji to tytuł ostatniego rozdziału, w którym przedstawiono trzy zagrożenia dla trafności liczbowych ewaluacji. W czasach totalnego numerycznego audytu warto pamiętać, że ewaluatorzy różnią się stylem oceny. Powoduje to, że sukces publikacyjny w dużym stopniu zależy od osoby, która recenzuje pracę. W rozdziale zaprezentowano wyniki analiz zarówno badań eksperymentalnych, jak i danych zastanych (oceny recenzentów grantów badawczych). Wskazują one na wyższość ewaluacji seryjnej, w której wszystkie konkurujące między sobą obiekty, projekty badawcze w danym konkursie, artykuły naukowe są oceniane przez ten sam zespół ewaluatorów.

Nie mam najmniejszych wątpliwości, że treści przedstawione w monografii, połączone z pogłębioną refleksją Czytelnika, pozwolą lepiej zarządzać ludźmi. Tylko świadomość możliwych zniekształceń może uchronić nas przed błędami.