



### TURINYS

Išvalgos.....	2p.
Knygos.....	3p.
Renginiai.....	4p.
Žodynas.....	5p.

### Komiteto veikla

Gegužės 10 dieną Kaune vyko Lietuvos Psichologų Sąjungos kongresas. Jo metu 2013-2014 metų veiklos ataskaitas pristatė visi komitetai. Pateikiame glaustą Organizacinės psichologijos komiteto veiklos ataskaitos santrauką.

2013-2014 metais pagrindinė Komiteto veikla buvo skirta kasmetinės mokslinės-praktinės konferencijos, skirtos organizacijų psichologams, dirbantiems įvairiose organizacijose, organizacinę psichologiją studijuojantiems, organizacijų vadovams, personalo ir kitų sričių specialistams, kurių veikla susijusi su organizacine psichologija, organizavimui.

2013 m. balandžio 13 dieną buvo organizuota kasmetinė III organizacinės psichologijos konferencija „*Psichologas organizacijoje. Sprendimai darbuotojų gerovei kurti*“ kartu su Vilniaus universiteto Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra bei Vytauto Didžiojo universiteto Teorinės psichologijos katedra. Konferencija skirta aktualiai darbuotojų gerovės organizacijoje temai.

Palaikant ir tęsiant kasmetinės konferencijos tradiciją, 2014 m. balandžio 12 dieną organizuota jau IV organizacinės psichologijos konferencija „*Psichologas organizacijoje: originalių sprendimų link*“, kartu su Vilniaus universiteto Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra ir Vytauto Didžiojo universiteto Teorinės ir Bendrosios psichologijos katedromis.

Komitetas taip pat skyrė pastangų dalyvavimui Europinėje darbo ir organizacinių psichologų bendruomenėje, kadangi 2011 m. gegužės 26-ąją Lietuvos psichologų sąjunga tapo Europos darbo ir organizacijų psichologijos asociacijos (EAWOP) nare. Kadangi šios visos Europos organizacijų psichologus vienijančios organizacijos tikslas yra skatinti ir remti darbo ir organizacijų psichologijos vystymą ir taikymą Europoje, rūpintis mokslininkų ir

praktikų bendradarbiavimu, nuolatos organizuojami renginiai tiek praktikams, tiek mokslininkams. 2013 metų lapkričio 14-16 dienomis LPS narė Marija Miselytė dalyvavo Europos darbo ir organizacijų psichologijos asociacijos organizuotoje 2-oje darbo laboratorijoje (2nd EAWOP WorkLab), vykusioje Amsterdame, Nyderlanduose. EAWOP praktikos laboratorijos tema – „Lyderystė ir konfliktai organizacijose“.

Komitetas stiprina bendradarbiavimą su kitų šalių organizacinius psichologus vienijančiomis organizacijomis. 2013 metų kovo 9 dieną keletas LPS narių dalyvavo ir skaitė pranešimus Latvijos organizacinės psichologijos asociacijos organizuotoje konferencijoje „*Employee Well-being*“.

Komitetas taip pat inicijavo keletą naujų veiklų. Visų pirma, buvo pradėtas rengti LPS organizacinės psichologijos komiteto veiklos naujienlaiškis. Antra Komiteto pradėta veikla – tai organizaciniams psichologams skirtos diskusijos aktualiomis temomis. Lapkričio 29 dieną Vilniuje įvyko pirmoji tokia diskusija „*Testavimas darbuotojų atrankoje: galimybės ir ribotumai*“, organizuota kartu su Vilniaus universiteto Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra.

### Komiteto pirmininkė:

dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė (iki 2014 01 31)

Marija Miselytė (nuo 2014 01 31)

### Nariai 2013-2014 metais:

Justė Bakanauskaitė

dr. Edita Dereškevičiūtė

dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Šarūnas Mačiulis

Marija Miselytė

Rita Žiauberytė-Jakštienė

*Naujienlaiškį rengė:*

*Lietuvos psichologų  
sąjungos Organizacinės  
psichologijos komitetas*

*organizacine.psichologija@  
psichologusajunga.lt*

## Organizacinės psichologijos tendencijos

Konsultantai ir psichologai, besispecializuojantys organizacinėje psichologijoje, padeda verslui suprasti organizaciją kaip gyvą organizmą, kaip asmeninės sąveikos tarp verslo partnerių ir darbuotojų gali paveikti verslo sėkmę ar nesėkmę. Per beveik 100 metų gyvavimą organizacijų psichologijoje buvo nemažai pokyčių, nuolat reaguojama į kintančią darbo aplinką. Ypač daug pokyčių vyksta dėl technologinės pažangos. Tad ir ryškiausios tendencijos organizacinės psichologijos srityje yra susijusios su išaugusia globalizacija, virtualiu darbu ir technologinėmis platformomis, skirtomis darbuotojų paieškai, atrankai ir mokymams. Taip pat šiomis dienomis daug dėmesio sulaukia klausimai, susiję su darbuotojų ugdymu, laime, sveikata ir darbo-asmeninio gyvenimo derinimu. Išsamiau aptarsime keletą iš ryškesnių tendencijų.

*Globalizacija* išaugino virtualių darbo vietų poreikį. Tai įneša pokyčių ir į organizacinio psichologo veiklą, į tai, kaip jis atlieka kasdienius savo darbus, ir jo projektų apimtis. Tokie technologiniai išradimai kaip elektroninė balta lenta ar Skype leidžia bendrauti su kitoje pasaulio pusėje esančiais žmonėmis. Organizacinės psichologijos tyrėjai ir praktikai turėtų nepraleisti progos ieškoti atsakymo į klausimus, susijusius su virtualia darbo vieta, pvz., kaip tai veikia socialinius santykius, ar darbuotojų įsipareigojimas lieka toks pats dirbant virtualiai, koks poveikis organizacinei kultūrai ir bendravimui.

Pastebimas ypatingas *dėmesys talentingų darbuotojų ugdymui*. Kiekviena kompanija turi nedaug darbuotojų, kurie yra tikri talentai. Juos, kaip labai potencialius (paprastai jie sudaro 3–5% visų darbuotojų), siekiama identifikuoti, ugdyti ir išsaugoti. Deja, pastebima tendencija, kad talentingi darbuotojai linkę vis mažiau įsipareigoti savo darbo vietai (tyrimai rodo, kad net 25% darbuotojų, darbdavių identifikuotų kaip aukšto potencialo, planuoja įmonę palikti metų bėgyje, nors prieš kelis metus tokių buvo 15%). Jei organizacija didina investicijas į talentingų darbuotojų viliojimą, psichologai turi kurti kuo patikimesnes aukšto potencialo nustatymo sistemas, metodikas ir ieškoti geriausių būdų išlaikyti ir ugdyti šias talentingas žvaigždes.

## Pokyčių agentai šiuolaikinėje organizacijoje

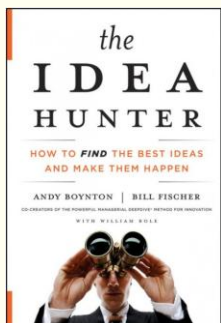
Balandžio 12 d. vykusioje organizacinės psichologijos konferencijoje „Psichologas organizacijoje: originalių sprendimų link“ OVC Consulting konsultantė Viktorija Matusėvičiūtė skaitė plenarinį pranešimą tema „Pokyčių agentai šiuolaikinėje organizacijoje“.

Savo pranešime Viktorija akcentavo, jog nauji produktai, naujos paslaugos ir technologijos – tai tik inovacijų „pasekmės“, tuo tarpu inovacijos šiuolaikinėje organizacijoje prasideda nuo žmonių – jų noro ir gebėjimo keistis ir keisti tai, kas turi potencialo sukurti didesnę vertę. Būtent todėl ypatingai išauga inovatyvaus ir aktyviai skatinančio inovacijas personalo valdymo reikšmė. „Šiandien psichologas organizacijoje – pokyčių agentas, kurio originalūs sprendimai turi įtakos ne tik personalo valdymo kokybei ir efektyvumui, bet ir organizacijos sėkmei plačiąja prasme“, sakė Viktorija.

Ji išskyrė keturias pagrindines veiklos sritis, kurių originaliais sprendimais personalo specialistas gali aktyviai prisidėti prie inovatyvios organizacijos kūrimo:

1. tikslinga inovatyvių ir organizacijos vertybes atitinkančių darbuotojų atranka ir reikiamo įgūdžių derinio komandų formavimas;
2. inovatyvios, orientuotos į klientą, vertybėmis grįstos, strategija varomos organizacijos kultūros planavimas, kūrimas ir palaikymas;
3. motyvacinės ir atlygio sistemos, skatinančios norimą elgesį ir reikšmingus pasiekimus, kūrimas;
4. kryptingas, į aktualiausias personalui pokyčių metu kylančius iššūkius (pvz., technologijų įsisavinimą ir įvaldymą) nukreiptas, darbuotojų ugdymas ir mokymai.

## Knygos „Idėjų ieškotojas“ apžvalga



Šiuolaikiniam verslui naujos idėjos svarbios kaip niekad. Pažvelgus į tokias kompanijas kaip Google ar Apple, tampa akivaizdu, jog būtent puikios idėjos yra svarbiausias verslo variklis. Knygos autoriai – Andy Boynton, valdymo tobulinimo profesorius, universiteto dekanas, Bill Fischer, inovacijų valdymo profesorius, ir William Bole, žurnalistas – šioje knygoje kalba apie tai, kaip surasti geriausias idėjas ir jas įgyvendinti. Ši knyga skirta visiems, kurie ieško originalių sprendimų. Joje rasite ne tik sėkmės istorijas bet ir technikas, kaip ieškoti tų ypatingų idėjų ir jas įgyvendinti.

### Keletas minčių iš knygos:

- ✓ puikios idėjos yra šalia ir laukia, kol jūs jas surasite;
- ✓ ieškokite jų ir pritaikykite taip, kad jos veiktų;
- ✓ priimkite visas idėjas ir tik tada pasirinkite tas, kurios tinkamiausias jūsų tikslams pasiekti;
- ✓ neturite būti genijus, jei norite būti sėkmingas idėjų ieškotojas, tačiau turite užrašyti savo pastebėjimus, mintis ir išgyvenimus tam, jog galėtumėte plėtoti idėjas;
- ✓ kad šaunios idėjos taptų įgyvendintos ir atvertų galimybes, turite dėl jų dirbti;
- ✓ idėjų ieškotojai yra entuziastingai nusiteikę dėl visko, kas juos supa;
- ✓ jie stengiasi viskuo domėtis, yra įvairiapusiški, lankstūs ir aktyvūs;
- ✓ jie pasižymi atvirumu ir mėgsta daug bendrauti;
- ✓ puikūs idėjų ieškotojai neleidžia sulaikyti savo ieškojimų.

### Perskaityt šią knygą sužinosite:

- 1) kodėl geriausias būdas sukurti idėją yra adaptuoti jau egzistuojančią;
- 2) kaip didieji išradėjai nemaloniai pažintis pavertė naudingomis idėjomis;

- 3) kaip konkuruoti su kitais sėkmingais idėjų ieškotojais.

### Kaip užfiksuoti puikią idėją? Jums padės angliškas akronimas I – D – E – A:

1. Būkite smalsūs (be **I**nterested) – domėkitės viskuo ir tuomet savo sritį susiaurinkite iki specifinių detalių.
2. Būkite įvairiapusiški (be **D**iverse) – ieškokite idėjų visur aplink save ir likite atviri netgi nemalonioms pažintims.
3. Būkite aktyvūs (be **E**xercised) – išeikite į lauką ir tyrinėkite aplinką kiekvieną dieną, nešiokitės diktofoną, jog galėtumėte įsirašyti savo idėjas ir pastabas. Peržiūrėkite ir pritaikykite savo atradimus.
4. Būkite lankstūs (be **A**gile) – dažniausiai ryšys tarp puikios idėjos ir rezultato nebūna tiesioginis. Stebėkite jau esamas idėjas, išnaudokite jas taip, kad tai taptų puikia galimybe jums.

## Konferencija „Psichologas organizacijoje: originalių sprendimų link“



Kai atsirado organizaciniai psichologai, viskas, ką jie darė, atrodė nauja ir neįprasta. Šiandien dauguma metodikų, modelių daugiau ar mažiau taikomi daugelyje įmonių. Nieko nebestebina veiklos vertinimo pokalbiai, darbuotojų pasitenkinimo tyrimai, klausymynų ar elgesio pavyzdžiais paremti interviu klausimai atrankose... Bet šių dienų rinka kinta gana smarkiai, keičiasi ir plokštėja daugelio organizacijų valdymo struktūra. Neišvengiamai turėtų vykti pokyčiai ir organizacijų psichologų darbe. Ar jie vyksta? Jei taip, kokie? Kokios naujos tendencijos ar metodai? Apie tai padiskutuoti ir pasidalinti savo patirtimi balandžio 12 d. į IV organizacinės psichologijos konferenciją „*Psichologas organizacijoje: originalių sprendimų link*“ susirinko organizacijų psichologai ir kiti, besidomintys organizacine psichologija.

Konferencijos metu buvo aptariamose įvairios temos, pavyzdžiui, klinikinės ir organizacinės psichologijos metodų integracija, pokyčių valdymo ir geštalo principų derinimas organizacijose, emocinio intelekto ugdymo darbe būdai, patrauklios ir socialiai atsakingos įmonės kūrimo galimybės, talentų pritraukimas ir mentorystė. Taip pat vyko dvi praktinės laboratorijos. Viena jų buvo skirta konfliktų valdymui komandoje, kita – dailės terapijos principų panaudojimui personalo atrankoje. Konferenciją organizavo LPS Organizacinės psichologijos komitetas kartu su Vilniaus universiteto Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra ir Vytauto Didžiojo universiteto Teorinės ir Bendrosios psichologijos katedromis.



### Kviečiame į

## XVII Europos darbo ir organizacinės psichologijos asociacijos kongresą

XVII kongresas, vyksiantis 2015 metų gegužės 20–23 dienomis Osle, Norvegijoje, yra skirtas pagarbiai ir efektyviai lyderystei – organizacijų ir žmonių valdymui neramiais organizacijos gyvavimo laikotarpiais. Kaip gali lyderiai vadovauti pagarbiai, kuomet organizacija susiduria su globalia konkurencija, išlaidų mažinimu, organizacijų restruktūrizavimu ir sujungimu, ir tuo pačiu metu išlaikyti organizaciją efektyvią? Kongrese bus nagrinėjami šie ir kiti panašaus pobūdžio klausimai darbo ir organizacinės psichologijos požiūriu. Bus paliečiami socialinių pokyčių įtakos organizacijai ir darbui, įvairovės valdymo organizacijoje, darbuotojų sveikatos ir gerovės, empatijos ir konfliktų, konstruktyvių ir destruktivių santykių ir jų įtakos komandoms ir organizacijoms, efektyvių darbo komandų ir kiti klausimai.

Organizatoriai maloniai kviečia dalyvauti akademinio pasaulio atstovus bei organizacinius psichologus praktikus. Registracija į renginį prasidės 2014 metų birželį ir truks iki spalio 8 dienos.

Daugiau informacijos apie renginį galite rasti Kongreso interneto svetainėje adresu: <http://www.eawop2015.org/> Kilus klausimams kviečiame kreiptis į EAWOP 2015 kongreso ambasadorę Lietuvoje dr. Jurgitą Lazauskaitę-Zabielskę el. paštu [organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt](mailto:organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt)

## *Ar outsource'inate outplacement'o paslaugas?*

Dažnai nė nesusimąstydami naudojame nelietuviškus terminus – ne taip paprasta viską išreikšti lietuvių kalba. Valstybinės lietuvių kalbos komisijos puslapyje rašoma, kad anglišką terminą *outplacement* reiktų keisti į *atleistųjų iš darbo įdarbinimas*, o *outsourcing* – veiklos ranga. Galima spėti, kad *outsource* reiktų *pirkti veiklos rangą*, o antraštėje išsakytas klausimas skambėtų apytiksliai taip: „Ar perkate atleistųjų iš darbo įdarbinimo veiklos rangą?“ Turbūt reiktų laiko suprasti, ko klausama.

Žmogiškųjų išteklių valdymo srityje dirbantys asmenys *outplacement* dažnai keičia terminu *išdarbinimas*. Nors žodis nėra patvirtintas Valstybinės lietuvių kalbos komisijos, tačiau yra gerai žinomas ir atpažįstamas bei jį lengviau vartoti. Vienas žodis vietoje siūlomų keturių tikrai turi didesnę galimybę įsitvirtinti kasdienėje kalboje.

Daugiakalbis Europos Sąjungos žodynas EuroVoc *outsourcing* verčia į *užsakomosios paslaugos*, tačiau šiam terminui nepritaria lietuvių kalbos komisija. Taip pat iškyla panaši problema, kuri taikytina ir siūlomam terminui *veiklos ranga* – sudėtinga sudėlioti ir taisyklingą, ir logišką, ir – labai svarbu – aiškų lietuvišką sakinį.

Jei žinote kitų lietuviškų atitikmenų angliškiems terminams *outsource*, *outsourcing* ir *outplacement*, kviečiame pasidalyti!

---

***Jeigu norite prisidėti prie naujienlaiškio rengimo, turite  
įžvalgų, kuriomis norėtumėte pasidalyti su kolegomis,  
norite pranešti apie organizacijų psichologams aktualų  
renginį ar pasidalyti įspūdžiais apie jį, abejojate dėl  
profesiniame gyvenime vartojamos sąvokos vertimo į  
lietuvių kalbą – rašykite mums!***

**[organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt](mailto:organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt)**