

RECENZJA KSIĄŻKI:
Milan Mikulaštik,
Manazerska Psychologie

Milan Mikulaštik: *Manazerská psychologie*, wyd. Grada Publishing, Praha 2007 [ISBN 978–80–247–1349–6], s. 380.

Zmiany polityczne i gospodarcze, jakie zaszły na przełomie wieków w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, odcisnęły swoje piętno na wszystkich obszarach życia społecznego.

W sferze ekonomicznej uruchomiły nowe mechanizmy funkcjonowania gospodarki. W sferze mentalnej obnażyły luki w naszej świadomości ekonomicznej, w sposobie myślenia o gospodarowaniu i zarządzaniu. Naturalnym więc biegiem rzeczy nastąpiła gwałtowna eksplozja rozwoju nauk ekonomicznych, w tym także nauk o zarządzaniu. Zarządzanie zespołami pracowniczymi, zasobami ludzkimi – jak zaczęto nazywać tę działalność – przestało być domeną panujących, przestało być orężem walki politycznej i politycznego terroru, a stało się umiejętnością, w którą trzeba jak najszybciej wyposażać kadry zarządzające. Jedną z podwalin współczesnej wiedzy o zarządzaniu jest psychologia. Już od XIX wieku poczynając, od pionierów teorii zarządzania J.H. Fasola i F.W. Taylora, poprzez twórców podwalin psychologii pracy M.Webera, H. Münsterberga i K. Lewina, a potem D. McGregora czy A. Masłowa psychologiczne treści zawsze dopełniały teorie prakseologicznego zarządzania w warunkach pracy. Psychologia pracy w krajach dawnego „bloku wschodniego” doznała impulsu do gwałtownego rozwoju. Zaczęto tłumaczyć prace czołowych specjalistów amerykańskich i zachodnioeuropejskich, publikowano osiągnięcia rodzimych specjalistów. W naszym kraju pojawiły się prace M. Adamca, K. Czarneckiego, B. Kożusznik, M. Pietras czy J. Terelaka. Przetłumaczono na język polski pracę N. Chmiela.

Być może warto sięgać i po inne opracowania zagranicznych autorów. W tym zakresie rekomendować można polskiemu Czytelnikowi pracę Milana Mikulaštika – czeskiego psychologa, pracownika naukowego Wydziału Zarządzania

* Autor: dr Zbigniew Marten, psycholog, adiunkt w Instytucie Psychologii Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, wykładowca w Wyższej Szkole Administracji w Bielsku – Białej. Specjalista w zakresie psychologii klinicznej i sądowej. Autor pierwszego w Polsce podręcznika psychologii sądowej.

i Ekonomiki Uniwersytetu im. Tomasza Baty w Zlinie. Autor rozpoczął swoją pracę zawodową jako psycholog w zakładzie przemysłowym. Doskonalał swoją wiedzę i umiejętności, zdobywał kolejne stopnie naukowe. Obecnie jest docentem w Wydziale Zarządzania i Ekonomiki UTB. Jest autorem kilku książek wydanych w największych czeskich oficynach wydawniczych, m.in.: *Umiejętności komunikacyjne w praktyce* (2003) i *Jak być skuteczną menedżerką* (2006). Recenzowana praca jest trzecią dużą pozycją książkową wydaną przez czołowe czeskie wydawnictwo naukowe.

Menedżerska psychologia M. Mikulastika składa się z szesnastu rozdziałów różnej objętości. Dla orientacji w zawartości pracy podaję tytuły rozdziałów: 1. Podstawowe pojęcia psychologii zarządzania. 2. Self-management (samopoznanie, rozumienie siebie i samorozwój) 3. Osobowość. 4. Motywacja a czynności zawodowe. 5. Twórczość i innowacyjność w pracy menedżera. 6. Kierowanie. 7. Procesy decyzyjne. 8. Organizacje i struktury organizacyjne. 9. Interpersonalna komunikacja w pracy menedżera. 10. Metodyka psychologii pracy. 11. Poradnictwo. 12. Czynności pracownicze. 13. Psychologia personalna i społeczna psychologia pracy. 14. Psychologia inżynierska, ergonomia i środowisko pracownicze. 15. Psychologiczne aspekty przedsiębiorczości. 16. Psychologia rynku i produktu.

Zakres omawianej problematyki jest bardzo szeroki i obejmuje co najmniej kilka obszarów, które w kształceniu współczesnych menedżerów nazywane są coraz bardziej zróżnicowanymi nazwami.

W rozdziale pierwszym Autor wprowadza Czytelnika w obszary współczesnej psychologii pracy. Wymienia pokrótce jej działy i specjalności, definiując je i opisując ogólne ramy naukowej penetracji i praktycznych aplikacji.

Rozdział drugi to obszernie, kilkudziesięciostronicowe opracowanie modnego ostatnio zagadnienia self-managementu. Na owo „zarządzanie sobą” składają się różne procesy i działania. Autor opisuje trzy najważniejsze, a mianowicie: samopoznanie (nazywane czasem „psychologicznym autoportretem”), wyrabianie w sobie zdolności do rozumienia własnych stanów psychicznych i zachowań oraz samorozwój (używamy też czasem terminu „autokreacja”). Specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi zgodnie podkreślają, że świadomość własnych zachowań, zdolność kontrolowania własnych działań, chęć rozwoju osobowości, posiadanie planów życiowych i dążenie do ich realizacji to zestaw cech pożądanых u każdego pracownika. Pracownik posiadający je, to pracownik dojrzały.

Rozdział trzeci to akademickie kompendium podstawowej wiedzy na temat osobowości. To kluczowe w psychologii pojęcie ma jednak tyle teoretycznych interpretacji, że dla potrzeb menedżera średniego szczebla wystarczyć musi takie właśnie skrócone opracowanie. W rozdziale tym Autor zawarł interesujące uwagi na temat specyficznych problemów zawodowych kobiet – menedżerek. Wykorzystał swoją wiedzę i doświadczenie autorskie z lat poprzednich, gdy – o czym wspominałem wyżej – wydał monografię poświęconą menedżerom.

Rozdział czwarty poświęcony został zagadnieniom motywacji do pracy i do osiągnięć zawodowych. Problem motywacji zawodowej to jedno z podstawowych zagadnień teorii i praktyki managementu. W postaci prostej, by nie rzec: trywialnej, sprowadzane były do behawioralnego sterowania rodem z koncepcji Pawłowa czy Skindera – przypomnieć można kultową scenę z historii filmu niemego – Charlie Chaplin jako pracownik przy taśmie montażowej w fabryce zbrojeniowej. W formie uwznioślonej przyjmuje postać profesjologii – nauki o zawodowym rozwoju człowieka. Dyscyplinę tę propaguje w naszym kraju od wielu lat prof. Kazimierz Czarnecki. W swym najszlachetniejszym wydaniu profesjologia gloryfikuje pracę, a rozwój zawodowy rozumiany jest jako dążenie do harmonijnego rozkwitu osobowości człowieka, jego upodmiotowienia w środowisku pracy. A to są akcenty rodem z „Szewców” Witkacego, a przede wszystkim z encyklik Jana Pawła II.

Rozdział piąty traktuje o postawach twórczych, gotowości i zdolności do innowacji, kreatywności menedżera. Te zagadnienia Autor opisuje z dużym znanstwem, jako że stanowią jeden z głównych kierunków jego aktywności naukowej. Zagadnienia te są także bardzo modne jako propozycje szkoleń i sesji treningowych dla kadr menedżerskich. Wystarczy przejrzeć internetowe propozycje firm szkoleniowych i consultingowych.

W rozdziale szóstym pokazano psychologiczne fundamenty władzy, zdolności do kierowania innymi i gotowości do poddawania się rządzeniu. Te same mechanizmy władzy i poddawania się władzy obserwujemy w oddziaływaniach pedagogicznych.

W rozdziale siódmym omawia Autor dział psychologii nazwany psychologią decyzji lub psychologią podejmowania decyzji. Polski Czytelnik znajdzie na ten temat w rodzimej literaturze wystarczająco dużo propozycji (prace J. Kozielcieckiego, T. Tyski, A. Bieli i wielu innych).

Rozdział ósmy to próba spojrzenia na problemy organizacji okiem psychologa. Do pojęć i terminów rodem bezpośrednio z nauk o zarządzaniu stara się Autor dodać psychologiczną interpretację chociażby zagadnień struktur organizacyjnych. Próby zastosowania takich interpretacji sięgają teorii małych grup wg Cartwrighta i Zandera.

Interpersonalna komunikacja w pracy menedżera to temat rozdziału dziewiątego. Zagadnienia komunikacji interpersonalnej, negocjacji, a w ostatnim czasie także mediacji jako alternatywy do siłowego rozwiązywania sporów są w powszechnym użyciu w programach nauczania na wielu kierunkach studiów – biznesowych, prawniczych, psychologiczno-pedagogicznych.

Rozdziały dziesiąty i jedenasty przeznaczone są zarówno dla czytających tę książkę adeptów i praktyków zarządzania, jak i dla psychologów, którym przyjdzie pracować z kadrami kierowniczymi. W dziesiątym rozdziale omówiono metodologię i metodykę opracowań z zakresu lub na użytek oceny kadr pracowniczych. Te same treści znajdzie polski czytelnik w znanej pracy N. Chmiela. Rozdział jede-

nasty poświęcony jest zasadom preorientacji zawodowej, poradnictwa zawodowego oraz pewnym szczególnym zagadnieniom poradnictwa indywidualnego będącym na pograniczu działań psychoterapeutycznych.

W dwunastym rozdziale, który ma dla nieobytego z psychologią Czytelnika dość niejasny i ogólnikowy tytuł, przedstawiono psychologiczne i psychofizjologiczne analizy procesu pracy. Autor omawia np. określony wpływ rytmów biologicznych na efektywność naszych działań, a także zajmuje się zagadnieniami zmęczenia i przemęczenia jako czynników obniżających tę efektywność. Podaje także przykładowe metody analizy procesu pracy.

Rozdział trzynasty to omówienie podstawowych kwestii doboru zawodowego (psychologia personalna – u nas częściej nazywana właśnie psychologią doboru kadrowego) oraz niektóre zagadnienia psychologii grupy pracowniczej (zespołu). W minionej epoce mówiono o „kolektywie” pracowniczym. Obecnie słowo to pokrywa się patyną zapomnienia, ale idee współpracy i współdziałania w grupach pracowniczych, zwłaszcza małych, są mocno eksponowane i w teorii zarządzania, i w praktyce szkolenia pracowników w wielu firmach. Wartościową lekturą w tym zakresie mogą być prace M. Adamca i B. Kozusznik.

W czternastym rozdziale M. Mikulaštik przypomina o istnieniu takiej gałęzi psychologii pracy, jaką jest psychologia inżynierska. Przypomina też, że wiele badań z tej dziedziny koreluje z badaniami w zakresie ergonomii albo wręcz wyznaczało kierunki poszukiwań ergonomicznych. Niejeden pasjonat psychologii nawet nie przypuszcza zapewne, że psychologia była wielokrotnie impulsem do rozwiązań i wynalazków ergonomicznych – tych małych udogodnień przysparzających nam często wielkich wygód.

Rozdział piętnasty nawiązuje w swej treści do zagadnień poruszonych w rozdziałach drugim i piątym. Omówiono, chociaż bardzo ogólnie, psychologiczne problemy jednostki, która zamierza rozwinąć jakieś własne biznesowe przedsięwzięcie.

Ostatni, szesnasty rozdział, to ogólne przedstawienie problemów, które we współczesnej psychologii pracy przerodziły się już w samodzielne specjalności. Są to: psychologia rynku i zachowań konsumenckich, psychologia reklamy, psychologiczne podstawy marketingu. Autor omawia pokrótce zagadnienia związane z percepcją towaru, psychologicznymi wskaźnikami wartości i ceny, badaniami rynku.

Książka Milana Mikulaštika jest nie tylko efektowna ze względu na objętość i szatę graficzną. Ma równie efektowny, ale przejrzysty i czytelny układ treści. Każdy rozdział zaczyna się wypunktowanymi celami wykładu. Autor określa, które z informacji uważa za ważne, kluczowe dla całego wywodu, na które chce zwrócić uwagę Czytelnika. Rozdział kończy się skrótowym podsumowaniem całości wywodu. Najważniejsze terminy są definiowane w słownikowym stylu. W osobnej ramce zebrane są słowa kluczowe dla treści rozdziału, zaproponowane są pytania sprawdzające dla tych, dla których będzie to podręcznik, ale też w celach samo-

kształceniowych. Wreszcie – jest spis literatury zalecanej, uzupełniającej. Całość zakończona jest, jak w każdej poważnej pracy naukowej, bibliografią prac wykorzystanych przez Autora oraz indeksem rzeczowym. W ten sposób otrzymaliśmy do dyspozycji nowoczesny podręcznik podstawowych zagadnień psychologii menedżerskiej. Przydatny zarówno studentom kierunków ekonomicznych i biznesowych (administracja, zarządzanie i marketing), jak i przedstawicielom innych dyscyplin, którym zagadnienia psychologii zarządzania zasobami ludzkimi mogą być przydatne (kadry kierownicze, służby kadrowe, pioniry szkoleniowe, studenci psychologii i praktycy – psycholodzy).

Jako psycholog i nauczyciel akademicki wykładający studentom zagadnienia z zakresu psychologii pracy chciałbym bardzo, aby mogły być one realizowane w wymiarze choćby zbliżonym do zakreślonego w tej książce.