

PRANAŠUMŲ IR TRŪKUMŲ PRINCIPAI

Julija Žutautienė

Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija

Julija Žutautienė. Mokslinių tyrimų kryptis - darbo metodų tobulinimas.

Anotacija

Jauniems specialistams integruojantis į rinką, būtina žinoti savo pranašumų bei trūkumų principus. Tas, kuris nori pasiekti rezultatą, turi aiškiai suvokti savo pranašumus ir visiškai susitelkti į juos, o suvokiant savo trūkumus, mėginti juos atsverti, padaryti nereikšmingais, nesvarbiais. Pranašumų išnaudojimas įtakoja viską ir visur – žmonių atranką ir jų mokymą, atliekamą darbą, galimybes ir pan. Bet kurioje veikloje pasekmės būna teigiamos jei šių principo laikomasi ir neigiamos, ar net pražūtingos, jei neatsižvelgiama arba šiems principams priešinamasi. Tik išmokus pozityviai ir atsakingai vertinti savo vidinius resursus, galima pasiekti ne tik profesinių aukštumų, bet ir harmonijos su pačiu savimi – tai, ko mums taip dažnai trūksta.

Annotation

Young professionals, who integrate into the market, have to know their strengths and weaknesses. Somebody who wants to achieve high goals, has to clearly understand his/her advantages, while the weaknesses, once acknowledged, should be compensated by the advantages. Exploring the advantages influences quite many things, such as selection of human resources and their training processes, their work performance, opportunities, etc. Nearly every time, consequences are positive when this principle is adhered to, and negative, or even disastrous, when this principle is not thought or even opposed. High professional goals and even internal harmony, which is missing quite often, can be achieved only when one has developed a capability of a positive and responsible self-assessment of own internal resources.

Įvadas

Besiformuojanti ateities visuomenė, jos ūkis, kintantys ir griežtėjantys reikalavimai atsirenka tik labai gerus savo srities specialistus. Jų darbas turi būti susijęs su dideliu produktyvumu bei galimybių išskirtinumu, atitinkančiu aukščiausius profesionalumo standartus. Tai pasiekti galima tik tada, kai žmonės panaudojami ten, kur jie kažką sugeba, kur jie turi pranašumų prieš kitus. Orientuojantis į pranašumo principą, galimas labai veiksmingas darbas. Tačiau nėra nė vieno būdo, kuris ką nors skatintų gerai dirbti ir daug pasiekti ten, kur žmogus turi trūkumų. Reikalavimas atsikratyti visų savo trūkumų beveik visada reikalauja nežmoniškų pastangų ir šis siekis dažnai yra klaidingas. Trūkumų pašalinimas nereiškia, kad tuoj pat atsiranda pranašumai. Priešingai pastangoms, kurios susiję su trūkumų šalinimu, daug mažesnėmis sąnaudomis galima pastebėti esamus pranašumus ir juos panaudoti.

Temos aktualumas: Daugumos žmonių, ypač jaunų, gebėjimas vertinti save orientuojantis tikrovėje yra menkas. Ankstyvos vaikystės ir mokyklinis bei studijų metų auklėjimas nesiejamas su individualių pranašumų ir trūkumų analize, išryškinimu bei trūkumų žinojimu ir pranašumų tobulinimu.

Problema: Nepakankamai stiprus žmonių gebėjimas realiai save vertinti.

Tikslas: Apibūdinti trūkumus ir privalumus ir pažinti privalumus ir pripažinti trūkumus lavinti tobulinimosi poreikius.

Uždaviniai:

1. Apibūdinti pranašumų ir trūkumų vertinimo naudą.
2. Analizuoti studentų pranašumus ir trūkumus.

Tyrimo objektas: Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijos baigiamųjų kursų stacionaro ir neakivaizdinio skyrių studentai.

Tyrimo metodika: anketinė apklausa, sisteminė analizė

Pranašumų išryškinimas

Žinojimas – jėga, teisingai sako patarlė, naudojama jau daug amžių, ypatingai aktuali pastaruoju laiku. Masiškai organizuojami konkursai originaliausiai idėjai, geriausiam verslininkui išaiškinti. Organizacijos nagrinėja pažangiausiųjų patirtį, lygiuojasi į geriausius, seka kas vyksta aplinkui. Šių dienų ekonominė realybė tokia - visi konkuruoja, varžosi su visais. Visuotinė konkurencija apėmė visus – visas šalis, kompanijas, įmones, universitetus, kolegijas ir studentus. Dabartinėje rinkos ekonomikoje diferencijuoti, išsiskirti iš kitų darosi vis sunkiau. Išeitis yra tik viena – reikia sukurti kažką naujo, atrasti tai, ko rinkos dalyviai dar neregėjo arba buvo pamiršę. Labai sunku pasiekti, kad kiekvienas naujas pasirodymas būtų geresnis už ankstesnįjį, todėl turime žiūrėti į save kaip į asmenybę su nuosavu intelektiniu balansu ir išskirtiniu ženklu. Turime investuoti į save ir užsiimti savęs tobulinimu.

Reikia pripažinti, kad ne visada didesnis išsilavinimas pats savaime išsprendžia problemas. Kad būtų atkreiptas dėmesys, svarbu ne tik turinys, bet ir forma. Kad žmogus būtų pageidaujamas, jis turi būti ne tik protingas, bet ir žinomas savo identitetu. Svarbiausia yra skirtis nuo kitų idėjomis, jų pateikimu, mąstymo logiškumu, kultūra ir pan. Jei norime tik vieno – elgtis taip, kaip visi, ateisime į aklavietę. Svarbu nepasitenkinti apibūdinimais „gerai“, „gana gerai“ ar „pakankamai gerai“. Būtina darba/užduotį atlikti kuo geriausiai. Suteikti darbui tokią

kokybę, kad kiekvienas susidūręs su atliktu darbu matytų jame atlikėjo charakterį, individualybę, pranašumo antspaudą. Tai turi būti geriausia, ką galima padaryti, geriausia, ką gali sukurti žmogaus gebėjimai (Og Mandinas, 2001, p.318).

Kartais tam, kad suprastume, jog nepasitikime savimi ir save nuvertiname, visai nebūtina atlikti tik psichologinių testų arba skaityti literatūrą šia tema. Pakanka iškelti sau realų tikslą, kurio siekiame ir sieksime. Pagrindinė savimi nepasitikinčių žmonių savybė – nenoras imtis iniciatyvos ir įsitikinimas, kad jie patys nieko negali padaryti. Nepasitikėjimą savimi galima koreguoti, o žemą savęs vertinimą – kelti. Nepasitikėjimo savimi priežasčių gali būti daug, priklauso nuo aplinkos, žmogaus, pagaliau nuo auklėjimo ankstyvoje vaikystėje ir vėliau.

Sunku patikėti, kad turime vien tik trūkumų ir jokių privalumų. Jei tai būtų tiesa, būtume unikalūs. Greičiausiai yra tam tikra profesinė, veiklos, pomėgių sritis, su kuria puikiai susitvarkome ir, tikriausiai, galima būtų surasti užduočių, kurioms tinka būtent mūsų sugebėjimai. Pasitikėjimas savimi – nėra gebėjimas iš anksto atspėti visus galimus klausimus, bet yra įsitikinimas, kad esame kažkur geri specialistai. Ir būtina pasistengti atrodyti taip, kad pats sau žmogus patiktų.

Pagrindinis žemo savo galimybių įvertinimo komponentas – nežinojimas ko žmogus nori, ko siekia. Rasti tai, ko nežinai pats, ne taip jau paprasta. Dar baisiau – nežinant savo profesinių tikslų ir uždavinių, jokie pasiekimai neatneš laimės. Sakoma, jeigu nežinai į kurią pusę plaukti, joks vėjas nebus tau palankus. Šiuo atveju svarbiausia – būti sąžiningu su pačiu savimi. Galbūt norime, siekiame visai ko kito. Galbūt mus traukia ne tik naujas darbas, bet ir nauja profesija, apie kurią seniai svajota. Neverta bijoti savo svajonių. Pasitikėdami jomis galime ne tik geriau įvertinti savo galimybes, bet ir apskritai pakeisti savo gyvenimo būdą. Klausimas ir apmąstymai "Ko noriu ir galiu pasiekti gyvenime?" gali būti impulsu žmogaus virsmui iš nepasitikinčio savimi pasitikinčiu. J. Gray (2000, p.166) teigia, kad „susikaupe ir jausdami, ko iš tiesų norite, sustiprinsite galią kurti savo gyvenimą“.

Aiški pasirinkta savęs vertinimo pozicija padeda pagerinti gyvenimo kokybę. Išmokus pozityviai ir atsakingai vertinti savo vidinius resursus, galima pasiekti ne tik profesinių aukštumų, bet ir harmonijos su pačiu savimi – tai, ko mums taip dažnai trūksta. Tas, kas nori pasiekti rezultatų, turi panaudoti pranašumus. Kas nori panaudoti pranašumus, turi susitaikyti su daugeliu, ir dažniausiai, nemažų trūkumų. Jis turi mėginti juos atsverti, bet tai nereiškia juos pašalinti. Trūkumus reikia padaryti nereikšmingus, nesvarbiais, visiškai panaudojant pranašumus. Svarbu išnaudoti jau esančius pranašumus, o ne tuos, kuriuos dar reikia sukurti ir išplėtoti. Tai reiškia, kad dauguma mūsų užsiimame dalykais, kurie prieštarauja pranašumo išnaudojimo principo reikalavimams. Užuoat panaudojus tai, kas jau yra, kažką bandome kurti, kita vertus, užuoat panaudoję pranašumus, šaliname trūkumus. Todėl ir yra svarbiausias dalykas, yra „išnaudoti pranašumus“, o ne „pašalinti trūkumus“.

Pranašumų išnaudojimo principas didžiausias pasekmes turi viskam, kas yra susiję su žmonėmis - žmonių

atrankai ir jų mokymui, darbo kūrimui ir paskyrimui į darbą, atlikto darbo įvertinimu, bei jų galimybių analizavimui. Pasekmės būna labai teigiamos, jei šio principo laikomasi, ir pražūtingos, jeigu į jį neatsižvelgiama arba jam netgi aktyviai priešinamasi. Šio principo ignoravimo niekuo negalima atsverti arba kompensuoti. Jeigu orientavimosi į pranašumus principo būtų nuosekliai laikomasi, tuomet galima būtų atsakyti didelės dalies dažniausiai taikomų ir būtinomis laikomų bendravimo priemonių; jis gali tapti paprastesnis, lankstesnis ir efektyvesnis visais požiūriais. Bet jeigu šio principo nebus laikomasi, tuomet net geriausiai išplėtoto žmonių išteklių valdymo poveikis neduos jokių rezultatų.

Trūkumų įvertinimas

Ar orientavimasis į pranašumus reiškia, kad neprivalu atsižvelgti į trūkumus? Anaipol, trūkumus reikia pažinti. Ir ne vien tik dėl to, kad juos reikia pašalinti. Trūkumus reikia pažinti, kad nebūtų daromos klaidos paskiriant žmones ten, dirbant su jais taip, kur jų trūkumai labiausiai bus išryškinti.

Kodėl dauguma žmonių savo dėmesį sutelkia į trūkumus, užuoat priešingai, išryškina privalumus? Pagal žinomą vadybos dėstytoją ir konsultantą F. Malik (2005, p.136) tai darome dėl šių priežasčių:

1. Trūkumai pastebimi lengviau, krenta į akis vien dėl to, kad jie trukdo, greit sužinome, ko žmogus nemoka.

2. Mokykliniais metais suformuotas įvaizdis. Mokyklinio išsilavinimo dėka tampame tinkamu, bet ne naujingu.

Pokalbiuose su studentais užduodame klausimus, parašome jų atsakyti į tokį klausimą: *Papasakokite šiek tiek apie savo grupės draugus, jei dirba- apie bendradarbius. Kokie žmonės jus supa? Kokie yra dėstytojai, kolegos ar viršininkas.* Po nestandartinio pokalbio, tarytum kas būtų panaikinęs visas užtvaras, jie papasakoja apie ydas ir trūkumus; apie tai, kokie nesąžiningi yra kiti studentai ir kokie neįdomūs dėstytojai, dirbantys pažymi tai, kaip nenoriai be entuziazmo dirba kiti darbuotojai. Atrodo, kad žmogaus protas ir visų pirma mūsų suvokimas savotiškai veikia negatyvia arba destruktivia linkme. Trūkumai ištyrsta mūsų sąmonėje, nes jie sukuria problemas, reikalauja imtis priemonių, dėti daug pastangų. Seniai žinomas faktas yra tas, kad žmogaus suvokimas yra selektyvus. Ne visada aišku, kokius dalykus mes pasirenkame kaip svarbius mūsų suvokimui. Šiame kontekste - tai žmonių trūkumai ir ydos. Tačiau vienu dalyku galima visiškai neabejoti: dejuoti ir skųstis dėl esamų trūkumų - yra ryškus požymis to, kad žmogus nepakankamai gerai vertina aplinkoje vykstančius reiškinis, arba nežino, kas yra svarbu, arba perversinantis savo žinias.

Nepaprastai svarbu analizuoti ir žinoti kas žmogui sekasi. Svarbu ne tik dėl tikimybės pasiekti puikių rezultatų, bet ir dėl rizikos ateityje. Jei bus pastebėta tai, kas leidžia pasiekti rezultatą, tikslą ar efektyvumą darbe, galima teigti, kad šie pasiekimai pasiekti dėka tinkamai išnaudotų pranašumų. Jei į pranašumus neatsižvelgiama, jie nepanaudojami arba nepakankamai vertinami, ir daug dirbant, rezultatas gali būti nulinis.

Stebint jaunus žmones orientavimosi į pranašumus fone, praktiškai visuomet galima teigti, kad kiekvienas -

net aiškiai pats negabiausias - turi pranašumų, nors ir nedaug, gal tik vieną. Be to, paaiškėja, kad net gabiausieji, geriausi žinovai turi daug ir didelių trūkumų. F. Malik (2005 p.129) teigia, kad „Ne banalu, bet tragiška yra tai, kad pirmiausia dėmesys sutelkiamas į trūkumų suvokimą, o tada visomis išgalėmis stengiamasi juos pašalinti“. Todėl kai kurie studentai nesugeba bendrauti arba dirbti kolektyve arba neturi savybių, kurių šiandien pagrįstai ar nepagrįstai reikalaujama. Atsižvelgus į tai, kad grupėse yra labai skirtingų studentų, kuriami ir naudojami skirtingi darbo metodai. Tokiam studentui skiriamos individualios užduotys, siekiama jo individualizmo išryškimo ir pasitikėjimo savimi atskleidimo. Ir tai kai kuriems turi stulbinantį poveikį: po kelių užduočių ar seminarų, jis šioje srityje padaro didelę pažangą ir pagerėjimas būna akivaizdus - trūkumas tapo mažiau žymus, o problema ne tokia aštri. Bet kai kurie studentai tampa *geresni*, tačiau „mažesnių trūkumų“ prasme. Jis padarė akivaizdžią pažangą į *vidutiniškumą*, kaip studentas tapo „lengvai prižiūrimas“. Žmogus, orientuotas tik į profesinio augimo technologiją, nesisistengdamas kovoti su savo vidinėmis problemomis ir kompleksais, greičiausiai išsvajoto tikslo nepasiekia.

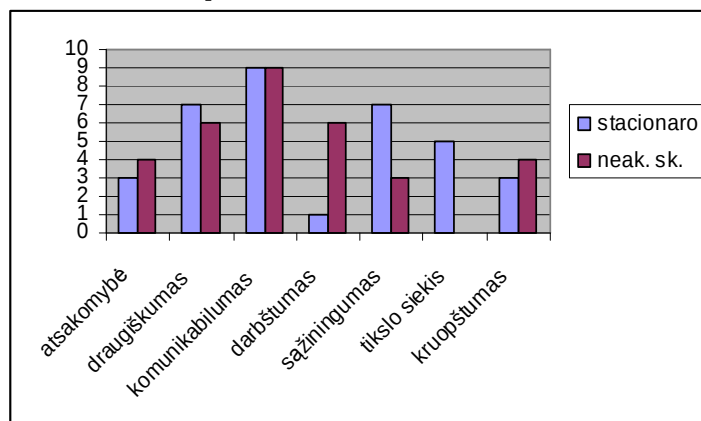
Ne viskas, kas atrodo kaip trūkumas, iš tiesų yra trūkumas. Gal būt tai yra tik žinių ar įgūdžių spragos, ar tiesiog blogi įpročiai. Pasiekus tam tikrą supratimą, susipažinus su įvairesnėmis užduotimis, dalis trūkumų lyg ir išnyksta, ar bent ženkliai sumažėja. Pagrindinis uždavinys dirbant, bendraujant su žmonėmis yra priimti juos tokius, kokie jie yra, išsiaiškinti jų pranašumus ir per atitinkamai suformuluotus uždavinius suteikti jiems galimybę veikti ten, kur jie pasinaudodami savo pranašumais

galėtų atlikti darbą ir pasiekti geresnių rezultatų. Viso kito negalime pateisinti nei moraliniu, nei ekonominiu požiūriu. Kai yra pripažįstamas bei panaudojamas pranašumo principas, išnyksta daugelis problemų, atsiveria galimybės pasiekti rezultatų, kurie anksčiau, tarsi, buvo nepasiekiami.

Studentų apklausos rezultatai

Siekiant išsiaiškinti kaip studentai vertina patys save, kokie yra konkretūs jų trūkumai ir privalumai, buvo apklausti 40 stacionaro ir 30 neakivaizdinio skyrių baigiamųjų kursų studentai. Rezultatai gana įdomūs, studentai pakankami savikritiški. Pagal gautus atsakymus stacionaro studentų buvo įvardintas 51 skirtingas privalumas - stacionaro studentų - 35, neakivaizdinio sk. - 16, ir išvardinti 64 trūkumai - 41 stacionaro ir 23 neak.sk. studentų. Neakivaizdinio skyriaus studentai buvo kiek kuklesni ir jų atsakymai dažniau kartojosi. Gyvenimo ir darbo patirtis daro labiau santūrius ir realiau vertinančius. Stacionaro ir neakivaizdininkai- dirbantys studentai teigė, kad nėra žmonių be trūkumų, jei trūkumai neišryškėja iš karto, tai tėra tik laikina pozicija.

Analizuojant privalumus (1pav.) iš anketos duomenų matome, kad komunikabilumui skiriamas didžiausias dėmesys. Stacionaro studentai teigė, kad būtinas ir sąžiningumas, su kuo nelabai sutinka dirbantys studentai. Priešinga situacija - vertinant darbštumą: 6 neakivaizdininkai ir tik 1stacionaro studentas teigė, kad tai yra ženklius pranašumas prieš kitus, tai didesnė galimybė atkreipti dėmesį į save.

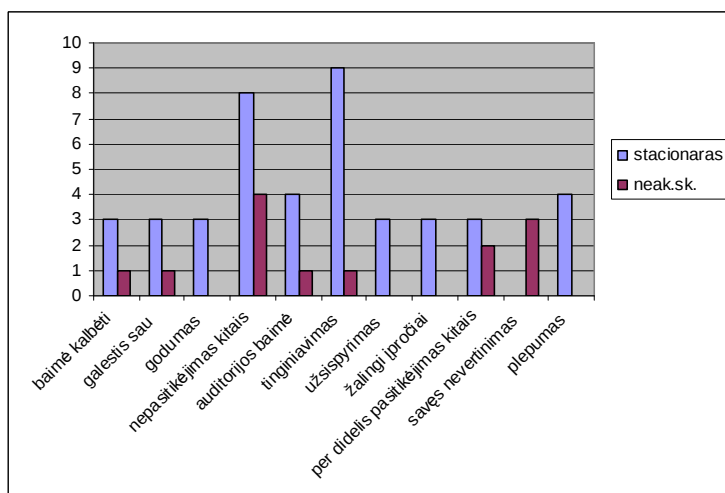


1 pav. Studentų privalumai

Šaltinis: sudaryta autorės

Buvo paminėti ir tokie privalumai, kaip drąsa, iniciatyva, ištikimybė, jautrumas, loginis mąstymas, lankstumas, pagarba, nuovokumas. Dirbantys studentai - neakivaizdininkai paminėjo, kad ir humoro jausmas, gera orientacija, patikimumas, tvarkingumas, novatoriškumas

gali būti pirmas ar sekantis karjeros laiptelis. Kai žmogus suvokia (žino) savo privalumus, juos išryškina ir panaudoja reikalingoje situacijoje, atsiveria galimybė pasiekti norimą tikslą.



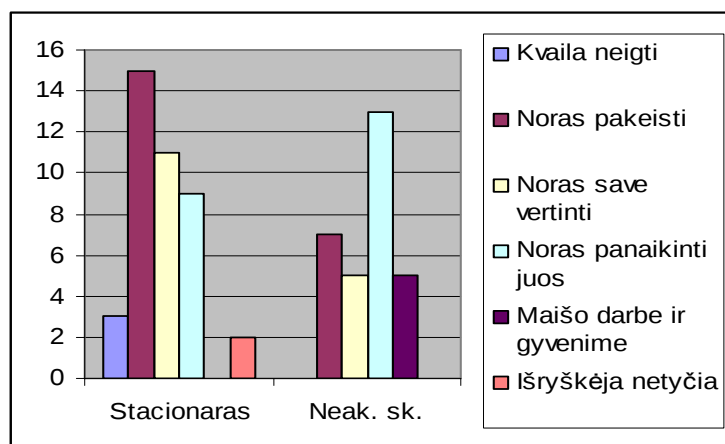
2 pav. Studentų trūkumai

Šaltinis: sudaryta autorės

Pagal tyrimo analizės duomenis (2pav.) dažniausiai kartojosi stacionaro studentų minimas trūkumas - tinginiavimas bei nepasitikėjimas kitais. Kai trūkumas yra įvardijamas, pripažįstamas, vadinasi žmogui aktualu jį sumažinti.

Iš kitų išvardintų trūkumų paminėtini tokie, kaip abejingumas, auditorijos baimė, egoizmas, lengvabūdiškumas, pervertinti gebėjimai, tiesos nutylėjimas, savęs nevertinimas, menkavertiškumas, vėlavimas, nenoras dirbti nemielą darbą. Neakivaizdinio skyriaus studentai priskiria sau ir tokius trūkumus kaip: griežtas sau, emocijų valdymas, drovumas. Kai kurie iš šių trūkumų stacionaro studentų buvo įvardinti kaip privalumai.

Labai šaunu, kad studentai, ypač jaunimas, žino ir nebijo įvardinti savo trūkumus. Į klausimą „Kur koncentruojasi Jūsų dėmesys?“ 91% respondentų atsakė – „į trūkumus“ ir tik 9% – „į privalumus“. Į klausimą „Kodėl išryškinate savo trūkumus?“ Dominavo beveik vienodi atsakymai (3pav.) pagal prasmę. Net 15 studentų iš stacionaro teigė, kad trūkumai akcentuojami siekiant juos pakeisti, sumažinti, o dirbantys studentai norėtų visiškai atsikratyti trūkumų. 11 studentų teigė, kad tik žinant savo trūkumus galima vertinti save ne tik kaip žmogų, bet ir kaip būsimą specialistą. O kad trūkumai išryškėja netyčia, teigė tie studentai, kurie save vertino labai gerai.



3 pav. Kodėl akcentuojami trūkumai?

Šaltinis: sudaryta autorės

Išvados

Niekas negali išmokyti būti kitu žmogumi, tačiau iki tam tikro laipsnio galima išmokyti veikti, panašiai kaip kitas, nes veiksmingai dirbančiųjų pranašumus galima išsiaiškinti ir dalinai jais pasinaudoti.

Labai svarbu, kad žmogus žinotų savo pranašumus, galimybes, jas išryškintų ir siekdamas tikslo juos išryškintų ir jais pasinaudotų.

Trūkumų nepripažinimas nėra sėkmės garantas, jų pažinimas, mažinimas arba šalinimas padeda supaprastinti, kaip susidoroti su užduotimis ir pasiekti rezultatų.

Literatūra:

1. Andrikienė R. M., Anužienė B., *Androgoginiai kompetencijų tobulinimo aspektai tęstiniame profesiniame mokyme*. Klaipėda, KU, 2006
2. J. Gray, *Kaip pasiekti ko nori, ir džiaugtis tuo, ką turi*. Vilnius, Alma litera, 2000.
3. Malik F., *Vadovauti Veikti Gyventi*. Mūsų knyga, 2005.
4. Og Mandinas, *Sėkmės universitetas*. Kaunas, „Gardenija“, 2001.
5. Stanišauskienė V., *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas, Technologija, 2004.
6. *Studentų apklausos rezultatai*.