



Zarządzanie zasobami ludzkim na odległość

Szkolenie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Zarządzanie zasobami ludzkim na odległość - symulacja!

Wykonujemy produkt
możliwie wierną kopię według zasad.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

WYBRANE CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA AKTYWNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Znajomość sensu i celu pracy (rozumienie po co wykonuję daną czynność, czemu ona służy w praktyce, jakie to ma znaczenie dla mojego życia? - patrz symulacja!)

Dobry kontakt pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, wyrażający się w atmosferze zachęty do pracy, wspieraniu wysiłku i motywacji do dalszych działań.

Praca w mniejszych zespołach sprzyja wzajemnej komunikacji i aktywności, zwłaszcza wśród pracowników charakteryzujących się większą introwersyjnością, deficytami społecznymi lub brakiem treningu społecznego (np. niższym stopniem asertywności, nieśmiałością).

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Symulacja – czego doświadczyliśmy a czego boi się pracodawca?

Próżniactwo społeczne - mówi się o nim wtedy, gdy wysiłek wkładany przez jednostki w wykonanie zadania jest mniejszy, gdy działają one wraz z innymi niż, gdy działają indywidualnie. Próżniactwo społeczne można zredukować poprzez kontrolę wyników uzyskanych przez jednostkę, lub tylko sugerowanie, że taka kontrola ma miejsce.

Facylitacja społeczna oznacza napięcie wynikające z obecności innych osób i możliwości oceny przez nich naszego działania. Skutkiem tego napięcia jest lepsze wykonanie zadań dobrze opanowanych i łatwych, lecz gorsze wykonanie zadań trudnych lub tych, których dopiero się uczymy.

Typologie zadań grupowych. Co należy kontrolować?

Zadania addytywne:

Działanie grupy zależy od łącznego wkładu pracy każdego jej członka. Jeśli dochodzi do *próżniactwa społecznego*, wykonanie grupy może być lepsze niż to samo zadanie wykonywane indywidualnie.

Zadania koniunktywne:

Działanie grupowe uzależnione jest od najsłabszego, najmniej zdolnego członka. Zwykle grupy pracują nieco gorzej od pojedynczych osób, gdyż praca członka najsłabszego zaniża działanie całej grupy.

Zadanie dysjunktywne:

Działanie grupy uzależnione jest od pracy najlepszego lub najzdolniejszego jej członka. Grupy mogą przewyższać pojedyncze jednostki, jeśli będą miały utalentowanego członka, jeśli wszakże potrafi on przekonać pozostałych, że ma rację oraz jeśli ten członek (oraz inni) podzieli się z pozostałymi wiadomościami, którymi tylko on dysponują.

Sposoby motywowania i integracji alterpracowników do wydajnej pracy na odległość

Kij czy marchewka?

Wzmocnienia pozytywne a negatywne

Co jest nagrodą a co karą
dla pracownika?

Efektywność nagród i kar

Mit kary

Wzmocnienie negatywne (kara) z reguły nie eliminuje zachowań aspołecznych, tylko je tłumi i zahamowuje na pewny okres.

Procedura stosowania wzmocnień

Procedura stałych odstępów czasowych – regularne wzmocnianie po upływie określonego czasu np.: comiesięczna pensja. Siła i częstotliwość wzmocnień zależy od upływającego czasu a nie od włożonego w zadanie wysiłku.

Minusy: wykonywanie zadań na zwolnionych „obrotach”, nierytmiczne wykonywanie zadań, nierytmiczność wykonywanych zadań – wysokie tuż przed, zwolnienie po otrzymaniu wzmocnienia.

Procedura stosowania wzmocnień

Procedura stałych proporcji – wzmocnienie następuje po wykonaniu n-tej reakcji np.: praca na akord.

Plusy: siła i rodzaj wzmocnień zależy od rzeczywistych osiągnięć nieupływającego czasu. Procedura ta pobudza aktywność zwiększa tempo działania.

UWAGA: SKUTECZNOŚĆ ZALEŻY OD prawidłowego określenia zależności pomiędzy liczbą wzmocnień a nagrodą.

Minusy: Ludzie nie lubią tej procedury, jeżeli mogą natychmiast ją odrzucają.

Procedura stosowania wzmocnień

Procedura zmiennych odstępów czasowych – wzmocnienia są nieregularne, losowe. Popularna procedura w życiu społecznym np.: awans na stanowisko kierownicze.

Plusy: wpływa na wyższe tempo działania i bardziej rytmiczną pracę.

UWAGA: SKUTECZNIEJSZA NIŻ (2) procedura stałych proporcji, Efektywność zmiennych odstępów czasowych jest jednym z największych odkryć psychologii.

Procedura stosowania wzmocnień

Procedura zmiennych proporcji – zmienia się liczba reakcji, po której następuje wzmocnienie. Najpopularniejsza procedura w życiu społecznym np.: gry hazardowe, działalność gospodarcza, polityka, dyplomacja.

Plusy: rytmiczność wykonywanych zadań, wysoka motywacja i wysiłek,

UWAGA: NAJEFEKTYWNIJSZA STRATEGIA

Kooperacja vs rywalizacja

**Rywalizacja środkiem do:
poprawy wyników
czy
zwiększenia antagonizmów, agresji
i antypatii?**

Kooperacja vs rywalizacja

Psychologia działań zespołowych Z powrotem do szkoły ;)

- **Obóz skautów.** Grzechotniki kontra Orły (M. Sherif)
- **Klasa układanka** (E. Aronson)



Uwarunkowania skuteczności kooperacji

Kooperacja powinna zakończyć się sukcesem – w przypadku porażki może wystąpić mechanizm kozła ofiarnego.

Równy status społeczny

Lepsza marchewka niż kij (wzmocnienie pozytywne!)

Wsparcie instytucjonalne – program alterpraca :)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA WZROSTU



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Dziękuję za uwagę

mgr Andrzej Sędek

Szkolenie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
