

Приказ на книгата:

## **РАБОТАТА ВО XXI ВЕК: ВОВЕД ВО ИНДУСТРИСКА И ОРГАНИЗАЦИСКА ПСИХОЛОГИЈА**

од Френк Џ. Ленди и Џефри М. Конте

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, 4th Edition*. Hoboken, NJ: Wiley

Работата во XXI век во светот постојано и драстично се менува, заедно со брзите промени во технологијата, но и како резултат на мултикултурните промени. Евидентна е доминацијата на компјутерите на работното место, како и потребата од тимови, наместо поединци за да се заврши работата. Карактеристична е сè поголемата разновидност на работната сила во поглед на демографските карактеристики, интересирањата и стилите, споредено со изминатите децении. Иако менталните и физичките способности остануваат важни атрибути за предвидување на успехот во работата, личноста и интерперсоналните вештини со текот на времето добиваат сè поголемо внимание. Идејата за таканареченото доживотно вработување во една организација, па дури и занимавањето со една професија, е многу помалку веројатна отколку во минатите децении. Тоа се должи на енормните промени во работата како што се спојувањата, преземањата, вклучувањето надворешна сила и радикалното менување на технологијата. Сите овие теми се обработени во книгата „Работата во XXI век: вовед во индустриска и организациска психологија“, претставени на начин со кој се потврдува богатата и интригантна природа на модерното работно место.

Комбинирајќи истражувачки наоди, консултантски и наставни искуства, Френк Џ. Ленди и Џефри М. Конте им овозможуваат на читателите современи примери, што ги поврзуваат тековните истражувања и теоретските согледувања со практичните проблеми на работното место.

Френк Џ. Ленди бил почесен професор по индустриска и организациска психологија на Државниот универзитет во Пенсилванија, каде предавал речиси три децении. Тој, исто така, бил визитинг-предавач и истражувач на повеќе универзитети во САД и Европа, но и често ангажиран експерт и консултант во различни проекти.

Џефри М. Конте е професор на Државниот универзитет во Сан Диего, кој има широки истражувачки интересирања и богато консултантско искуство.

Четвртото издание на книгата *Работата во XXI век* е поделено на три дела, основи, индустриска психологија и организациска психологија.

Првиот дел од книгата, *Основи*, дава опсежен преглед на полето на индустриската и организациската психологија. Текстот во овој дел е организиран во две поглавја. Во првото поглавје се истакнува важноста на индустриската и организациската психологија. Авторите го обработуваат концептот „добра работа“, дефинирајќи го како работа во која се покажува високо ниво на експертиза и континуирана грижа за импликациите и примената на работните активности на секој поединец. Наведени се работните места каде можат да бидат вработени или ангажирани индустриските и организациските психолози, при што е потенциран нивниот придонес во општеството. Прикажана е кратка историја на развојот на индустриската и организациската психологија, почнувајќи од нејзините корени кои можат да се пронајдат уште од самите почетоци на психологијата како наука, па сè до предизвиците со кои ќе се соочува во дваесет и првиот век. Во посебно поглавје е истакната мултикултурната природа на работата во XXI век, бидејќи сè повеќе корпорации вработуваат работници од различни земји. Објаснета е познатата теорија од Хофстед, при што јасно и концизно се обработени четирите димензии врз кои таа се темели, индивидуализам/колективизам, разлики во моќта, избегнување неизвесност и маскулиност/фемининост.

Во рамките на второто поглавје од првиот дел се објаснети методите на истражување и статистичките постапки, што најчесто се користат во рамките на индустриската и организациската психологија. Со оглед на тоа што индустриските и организациските психолози првенствено се заинтересирани да го разберат и да го предвидат однесувањето на луѓето на работното место, авторите ја нагласуваат важноста на истражувањата за организациите.

Во вториот дел од книгата насловен *Индустриска психологија* опфатени се темите индивидуални разлики, проценка на поединци, разбирање и мерење на перформансата, кадровски одлуки, како и обучување и развој на работените. Прикажани се научните постапки што ги користат индустриските и организациските психолози за проценка на индивидуалните разлики, поврзани со перформансата на работното место. Освен мерење на когнитивните способности, индустриските и организациските психолози ги земаат предвид и физичките способности, личноста, интересирањата, знаењето и емоциите при проценка на однесувањето на поединците во работниот контекст. Авторите даваат осврт на анализата на работата и перформансата. Укажуваат де-

ка резултатите од анализата на работата можат да се искористат за различни цели, вклучувајќи регрутација, селекција, обука, развој и проценка на перформансата. Развојот на технологијата има импликации и во анализата на работата, со што во текстот едно поглавје е издвоено за современите пристапи на анализа на работата. Наведено е дека набљудувањето на работните процеси со електронски уреди се покажало исплатливо, затоа што нуди детални и прецизни податоци за работата. Мерењето на перформансата, одлуките во врска со обучувањето и развојот на вработените се теми со кои постојано се соочуваат психолозите во рамките на индустриската и организациската психологија. Авторите, најпрвин ги изложуваат основните концепти за мерење на перформансата, укажувајќи дека во повеќето организации тоа се прави независно од годишниот извештај, а добиените податоци се користат за развој, наградување, преместување, унапредување и отпуштање на вработените. Наведени се повеќе техники што најчесто се користат за мерење на перформансата, заедно со изворите на потенцијалните грешки што може да се направат. Крајот од овој дел е посветен на процесот на донесување кадровски одлуки, вклучувајќи регрутација, селекција, распоредување и отпуштање на вработените. Висококвалитетните одлуки за вработување се базираат на комбинација од неколку информации за поединецот. Стратегиите за донесување одлуки варираат во однос на нивната сеопфатност.

Во третиот дел, *Организациска психологија* даден е осврт на темите мотивација за работа, ставовите, емоциите и работата, стресот и благосостојбата на работникот, праведност и различност на работното место, лидерство, тимови во организациите, организација на однесувањето на работното место.

Постојат различни метафори за мотивацијата што го објаснуваат човекот како машина и човекот како научник. Авторите укажуваат на значењето и важноста на мотивацијата на работното место, укажувајќи притоа на поврзаноста на мотивацијата со перформансата, рамнотежата помеѓу работата и семејството, како и поврзаноста на мотивацијата со ставовите и особините на личноста. Обработени се неколку класични и современи теориски пристапи кон мотивацијата. Наведени се стратегии што можат да се применат за зголемување на мотивацијата на работното место.

Даден е преглед на историјатот на концептот задоволство од работата, како и на раните истражувања за овој концепт. Наведени се неколку начини на мерење на задоволството од работата, а авторите посочуваат и конкретни прашалници за оваа цел. Разработени се концептите приврзаност и идентификација со организацијата. Авторите понатаму се обидуваат да одговорат на неколку специфични прашања како, на пример, дали сите се среќни на ра-

ботното место, и дали воопшто тоа е важно. Разработени се неколку значајни теми како губење на работата, извршување на работните задачи од далечина со помош на електронски медиуми за комуникација, како и рамнотежата помеѓу работата и семејството.

Даден е увид во особеностите на стресот на работното место и опишани се примарните, секундарните и терциерните превентивни стратегии за справување со стресот. Истакнато е дека со стресот се поврзани и различните форми на насилство што може да ги доживее поединецот на работното место, додека индустриските и организациските психолози вложуваат голем напор да ги откријат причините за неговата појава, се обидуваат да откријат како стресот е поврзан со здравјето и да развијат стратегии за негово намалување.

Друга тема од полето на организациската психологија што е обработена во овој дел е праведноста и различноста на работното место. Различноста се однесува на разлики во демографските карактеристики, вредностите, способностите, интересирањата и искуствата.

Значаен дел од книгата е посветен на концептот лидерство. Објаснети се традиционалните теории на лидерството, како теориите за големиот човек и големата жена, лидерството како особина, лидерството како моќ, бихевиоралниот пристап кон лидерството, теориите на контингенција, како и познатиот пристап кон лидерството на Врум и Јетон. Исто така, даден е увид во современите пристапи кон лидерството, како што се односот помеѓу лидерот и вработениот, трансформациското лидерство и теоријата за харизматичен лидер.

Авторите нагласуваат дека брзиот развој на технологијата засекогаш ја промени структурата на работното место. Денес, тимовите се од голема важност за да се заврши работата во организациите. Тимската работа истовремено нуди и можности и бројни предизвици на менаџерите и психолозите, како формирање тимови, обучување на тимови, мотивација на тимови и проценка на перформансата на тимот.

Книгата „Работата во XXI век: вовед во индустриската и организациската психологија“ нуди опсежна теориска база на знаења и посочува на нивните импликации во практиката. Она што ја издвојува оваа книга од останатите од оваа област е тоа што ги поттикнува читателите на критичка проценка, но и на емпириско проучување на проблемите поврзани со работното место во современиот свет.

Текстот е концизен, добро структуриран и напишан на разбирлив јазик. Секое поглавје завршува со прашања кои поттикнуваат критичко мислење, дадено е резиме каде се наведени главните точки што биле разгледани во

текстот, заедно со листа на клучни термини. Презентирани се и студии на случаи, како и конкретни примери на клучни прашања за однесувањето на работа. Користењето голем број фотографии и стрипови, кои се внимателно одбрани за да ги илустрираат концептите, ја прави книгата привлечна и пристапна, како за студентите по психологија и менаџмент, така и за пошироката читателска публика.

Четвртото издание на оваа книга вклучува теми кои се актуелни во современото живеење, како на пример, социјалното вмрежување (преку Фејсбук, Твитер) и работното место, улогата на индустриските и организациските психолози во одржливи и еколошки свесни организации, ангажирањето на вработените, генетиката и претприемништвото и психологијата базирана на докази. Изданието се издвојува и по тоа што е надополнето со прирачник за инструктори, студентски водич за учење, PowerPoint слајдови и статии достапни на интернет.

Оваа книга претставува дел од водечката современа литература за индустриската и организациската психологија, нудејќи од една страна нови перспективи за поголема ефикасност на работникот, а од друга, за неговата благосостојба.

**Калина Сотирска Иваноска**

*Меѓународен универзитет Визион - Гостивар*