

Metoda Synthetron. Innowacja w zarządzaniu i komunikacji

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego od kilku lat wydaje Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne, które stwarza szansę na publikację artykułów autorstwa młodych socjologów – absolwentów, doktorantów czy adiunktów. W grudniu 2015 roku ukazało się nowe wydanie czasopisma, poświęcone aktywności i rosnącej roli kobiet w różnych sferach: biznesowej, naukowej, kulturowej czy politycznej.

Jedną z współauterek wydania jest Ewelina Bujkowska, Office Manager Human to Business, absolwentka Instytutu Socjologii. Temat jej artykułu: „Metoda Synthetron. Innowacja w zarządzaniu i komunikacji”, miał na celu zaprezentować nowoczesne i efektywne narzędzie komunikacyjne Synthetron oraz spektrum jego zastosowań.

Wyniki dyskusji synthetronowej „Kobiety w biznesie” (kwiecień 2015 rok) uzupełniają zagadnienie rosnącej roli kobiety w biznesie.

Obszary, na jakich skoncentrowano się podczas dyskusji dotyczyły m.in.:

- znaczenia różnorodności płci w biznesie
- przebiegu rozwoju kariery kobiet
- działań wpływających w sposób korzystny i niekorzystny na zarządzanie różnorodnością w organizacjach
- identyfikacji przyczyn, które blokują lub wspierają rozwój w tym obszarze

Uczestnikami dyskusji byli 34 menedżerowie z 12 państw: większość z nich stanowiły kobiety (71%) a 38% było bezpośrednio zaangażowanych w tematykę zarządzania różnorodnością płciową. Z godzinnej dyskusji i wielu pojawiających się opinii, cztery z nich można uznać za kluczowe i najsilniej wspierane przez wszystkich uczestników:

- 1) Zróżnicowanie płci ma pozytywny wpływ na innowacyjność, wydajność i sukces organizacji. Co więcej, różnorodność nie powinna dotyczyć tylko kwestii płci ale także innych obszarów
- 2) Zwiększanie różnorodności związane jest nie z pieniędzmi, ale z kulturą organizacyjną, wyznawanymi wartościami oraz akceptacją przez wszystkich istnienia różnorodności
- 3) Należy wprowadzić odpowiednie zasady i reguły mające na celu zwiększenie szacunku dla kobiet, elastyczne form pracy oraz zapewnić opiekę na dziećmi. Kluczowe znaczenie ma także sposób przeprowadzania rekrutacji
- 4) Organizacje powinny więcej i bardziej skutecznie mówić na temat korzyści płynących z różnorodności

Bardziej pogłębiona analiza dyskusji wskazała, iż głównymi problemami do rozwiązania są: brak ciągłości w działaniach, przyjmowanie przez kobiety męskiego stylu zachowania, nierówne traktowanie obu płci podczas rekrutacji, kultura uprzedzeń oraz brak wskazywania pozytywnych korzyści z różnorodności. Natomiast działania, które się sprawdzają i powinny być wdrożone związane są z: wprowadzeniem specjalnych programów przywództwa dla kobiet, przedstawianiem sukcesów zespołów zróżnicowanych pod względem płci, angażowaniem kobiet w procesy decyzyjne oraz aktywnym słuchaniem kobiet.

http://is.ucs.uksw.edu.pl/sites/default/files/UCS_nr%2011_2015n.pdf