PANHERI

Psychologia zarządzania

miękkie czy twarde, które umiejętności są bardziej przydatne w biznesie?

KRZYSZTOF KASPERUK
790 700 710
krzysztof.kasperuk@panheri.pl

PANHERI

Kim jestem? Czym się zajmuję ?

PANHERI

Założenia wejściowe

- Potrzebne definicje (kompetencje twarde i kompetencje miękkie)
- Trendy w obszarach zasobów ludzkich i pracy
- Wyzwania i kierunki rozwiązań w zarządzaniu kompetencjami w organizacjach
- Zarządzanie różnorodnością (psychologia osobowości, zespoły multi-generacyjne)

Definicja – kompetencje twarde

Kompetencje twarde: to wiedza, umiejętności i doświadczenia konkretne, mierzalne, niezbędne do wykonywania danej pracy, na konkretnym stanowisku (odnoszą się do umiejętności zawodowych). Można je potwierdzić dyplomami, certyfikatami, świadectwami.

Definicja – kompetencje „miękkie”

Kompetencje „miękkie”: mają związek z psychiką i umiejętnościami społecznymi. Koncentrują się na sposobie zachowywania się człowieka, postawach, które umożliwiają mu zachowywanie się w sposób skuteczny w danej sytuacji.

Miękkie kompetencje to przede wszystkim:

umiejętności osobiste - sprawne zarządzanie sobą i swoją pracą, zdolność do motywowania samego siebie, zorganizowanie zajęć;

umiejętności interpersonalne - obejmują komunikowanie się z ludźmi, przekonywanie ich do swoich racji, motywować, inspirować, zarządzać zespołami.

PANHERI

Przykład

Asertywność	Umiejętność wyrażania swoich uczuć, myśli, opinii, decyzji i życzeń w bezpośredni, skuteczny sposób, nie naruszając przy tym godności drugiej osoby.
Autoprezentacja	Umiejętność budowania pozytywnego wizerunku w oczach innych osób.
Budowanie relacji	Zawieranie i utrzymywanie przyjaznych kontaktów z innymi.
Dążenie do rezultatów	Stałe mobilizowanie siebie do realizowania wyznaczonych zadań
Dążenie do sukcesu	Dążenie do sukcesu z determinacją i zapałem, przy efektywnym wykorzystania dostępnych zasobów.
Otwartość na uczenie się	Otwartość na nową wiedzę oraz zadania umożliwiające jej zdobycie oraz otwartość na informacje zwrotne od innych
Inteligencja emocjonalna	Umiejętność rozumienia własnych emocji i innych oraz wykazywanie troski i zrozumienia wobec przeżywanych przez innych emocji
Komunikacja	Umiejętność precyzyjnego i jasnego wyrażania się oraz rozumienia wypowiedzi różnych typów osób
Kontrola emocjonalna	Umiejętność radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, wywołanym niespodziewanymi wydarzeniami i trudnymi sytuacjami.
Kreatywność	Znajdowanie związków pomiędzy pozornie niepowiązanymi zagadnieniami oraz generowanie oryginalnych rozwiązań różnych problemów.
Kultura osobista	Znajomość i stosowanie zasad savoir-vivre.
Nawiązywanie kontaktu	Sprawność w nawiązywaniu relacji z innymi oraz ich podtrzymywanie.
Negocjowanie	Umiejętność znajdowania rozwiązań przynoszących korzyści wszystkim stronom negocjacji.
Organizacja pracy własnej	Umiejętne wykorzystywanie własnych kompetencji i relacji z innymi w celu usprawnienia swojej pracy.
Pewność siebie	Wiara w siebie, w swoje możliwości w zakresie działań zawodowych i osobistą efektywność w kontaktach ze współpracownikami.
Prowadzenie prezentacji	Znajomość technik prezentacji pozwalających wpływać na słuchaczy oraz przyciągać ich uwagę.
Przywództwo	Budowanie autorytetu wśród innych, motywowanie i inspirowanie
Radzenie sobie ze stresem	Efektywne radzenie sobie zarówno z wysokim napięciem emocjonalnym jak i długotrwałym obciążeniem wynikającym z trudnej sytuacji.
Radzenie sobie z problemami	Umiejętność poszukiwania rozwiązań problemów oraz ich wdrażanie.
Aktywne słuchanie	Umiejętność uważnego i aktywnego słuchania oraz angażowania się w to, co mają do powiedzenia inni.
Współpraca w zespole	Aktywność i zaangażowanie we wspieraniu działań zespołu oraz przyjmowanie współodpowiedzialności za zadanie zespołowe.
Wywieranie wpływu	Umiejętność szukania poparcia, wpływanie na zachowanie i decyzje innych

PANHERI

Sześć czynników na kształtujących rynek pracy przyszłości

- Wydłużenie długości życia – średnia długość życia jest coraz dłuższa, co wpływa nie tylko na proces edukacji, ale również postrzeganie i planowanie ścieżek karier

- Rozwój technologii – w oparciu o branżę IT. W dzisiejszych czasach, coraz więcej obszarów zmierza w kierunku wprowadzania nowoczesnych zmian, odchodząc od tradycyjnych rozwiązań

- Media społecznościowe – komunikacja poprzez tego typu nośniki przybiera coraz większa skalę. Wykorzystywane są nie tylko w celach prywatnych, ale powszechnie również w celach zawodowych.

PANHERI

Sześć czynników na kształtujących rynek pracy przyszłości

- Informatyzacja – zdecydowanie panuje trend na podążanie w kierunku informatyzacji, a co za tym idzie następuje przyrostu ogromnej ilości danych

- Wzrost znaczenia firm globalnych – coraz większą rolę na rynku odgrywają firmy typu Google, co narzucać też trendy pożądanych umiejętności

- Większa sieć powiązań i współzależności – na różnych płaszczyznach życia np. ekonomicznej, politycznej i społecznej

Źródło: raport Future of skills. Employment in 2030", stworzony przez grupę naukowców H. Bakhshi, J. M Dowing, M. A Osborne i P. Schneirer

Umiejętności odpowiadające wyzwaniom wynikającym z trendów

- Sense-making – zdolność do znajdowania głębszego sensu danego zagadnienia oraz dostrzegania istotnych kwestii na wielu płaszczyznach społecznych
- Social intelligence – inaczej inteligencja społeczna, która zapewnia dobrą komunikację i odznacza się zdolnością empatycznego podejścia do drugiego człowieka
- Cross-cultural competency – umiejętna współpraca w środowisku skupiającym przedstawicieli wielu kultur
- Virtual collaboration – zdolność do efektywnej współpracy z zespołem, w środowisku wirtualnym

Umiejętności odpowiadające wyzwaniom wynikającym z trendów

- New-media literacy – oznacza zdolność do korzystania z nowych mediów jakie oferuje rynek
- Novel and adapting thinking – zdolność do myślenia wykraczającego poza schematy. Adaptacja do szybko zmieniających się warunków i uzupełnianie wiedzy o nowe informacje
- Cognitive load management – zdolność do hierarchizacji informacji pod względem istotności
- Design mindset – umiejętne modelowanie procesów i zadań w taki sposób, by osiągnąć postawiony cel

Umiejętności odpowiadające wyzwaniom wynikającym z trendów

- Transdisciplinarity – inaczej globalne myślenie, które wykracza poza ramy danej dziedziny
- Computational thinking – umiejętne wykorzystanie danych i zdolność do myślenia, które opiera się na zebranych informacjach i wykorzystaniu ich w najbardziej efektywny sposób

Źródło: IFTF (Institute for the Future Uniwersytetu w Phoenix) razem z pracownikami IBM oraz studia Walta Disney'a

PANHERI

Co z tego wynika ?

- Coraz bardziej cenione są umiejętności wchodzące w zakres kompetencji miękkich

- Kompetencji twardych można się nauczyć od zera, natomiast kompetencje miękkie już posiadamy i mogą one być rozwijane i rozbudowywane

PANHERI

Wyzwania – zarządzanie w warunkach zmiany i różnorodności

?

Zarzadzanie potencjałem

Nasz system edukacji

Każdy jest geniuszem. Ale jeśli zaczniesz oceniać rybę pod względem jej zdolności wspinania się na drzewa, to przez całe życie będzie myślała, że jest głupia.

PANHERI

RÓŻNICE OSOBOWOŚCI

RÓŻNICE OSOBOWOŚCI

PANHERI

Osoby o dominującej Czerwonej energii kolorystycznej ...

są aktywne, energiczne i dokładnie wiedzą, gdzie zmierzają i co chcą osiągnąć

ich stanowczość i wytrwałość w dążeniu do celu oddziałuje na osoby, z którymi wchodzą w relacje

działają z determinacją, koncentrują się na osiąganiu celów i stosowaniu skutecznych rozwiązań

nawiązują kontakt w bezpośredni sposób i szybko przechodzą do sedna sprawy

oczekują konkretnych rezultatów

© The Insights Group Ltd, 2009. Wszystkie prawa zastrzeżone

Osoby o dominującej Żółtej energii kolorystycznej …

emanują entuzjazmem i zachęcają do współpracy

lubią przebywać wśród ludzi i aktywnie szukają towarzystwa

nawiązują kontakt w ujmujący sposób, potrafią zjednywać sobie ludzi i zachęcić ich do współpracy

pragną współuczestniczyć

lubią, kiedy inni zauważają i doceniają ich wkład

© The Insights Group Ltd, 2009. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Osoby o dominującej Zielonej energii kolorystycznej …

patrzą na świat przez pryzmat swoich wartości oraz tego, co jest ważne w ich życiu

dążą do harmonii oraz zależy im na głębi relacji interpersonalnych

bronią swoich wartości z cichą determinacją i uporem

wolą nawiązywać relacje demokratyczne, w których ceni się jednostkę oraz szanuje jej wolę

zanim dokonają wyboru lub podejmą decyzję, chcą poznać punkt widzenia innych zaangażowanych osób

© The Insights Group Ltd, 2009. Wszystkie prawa zastrzeżone

Osoby o dominującej Niebieskiej energii kolorystycznej ...

pragną poznać i zrozumieć otaczający ich świat

chcą zachować powściągliwość, obiektywizm oraz trzeźwość myślenia

cenią niezależność oraz intelekt

wolą przemyśleć wszystko dokładnie, zanim zdecydują, jakie działania chcą podjąć

lubią zawczasu otrzymać precyzyjne i kompletne dane

© The Insights Group Ltd, 2009. Wszystkie prawa zastrzeżone

CZTERY ENERGIE KOLORYSTYCZNE INSIGHTS

Posiadamy i wykorzystujemy wszystkie cztery energie kolorystyczne

PANHERI
DLA BIZNESU

INSTRUKCJA OBSŁUGI

INSTRUKCJA
OBSŁUGI

PANHERI
DLA BIZNESU

OGNISTY CZERWONY: PODEJŚCIE I KOMUNIKOWANIE SIĘ

Zdecydowanie tak…

bądź bezpośredni i przechodź ‘do sedna’
koncentruj się na celach i efektach
mów szybko, jasno, krótko

Zdecydowanie nie…

wahaj się
koncentruj się na uczuciach
próbuj uzyskać przewagi

PANHERI
DLA BIZNESU

KOJĄCY ZIELONY: PODEJŚCIE I KOMUNIKOWANIE SIĘ

Zdecydowanie nie…

wykorzystuj mojej dobroci
ponaglaj do podejmowania decyzji
zaskakuj w ostatniej chwili

Zdecydowanie tak…

bądź cierpliwy i wspierający
zwolnij i dostosuj się do mojego tempa
proś o opinie i daj czas na odpowiedź.

PANHERI
DLA BIZNESU

SŁONECZNY ŻÓŁTY: PODEJŚCIE I KOMUNIKOWANIE SIĘ

Zdecydowanie nie…

zanudzaj mnie detalami
wiąż mnie rutyną
wymagaj abym pracował w samotności

Zdecydowanie tak…

bądź przyjacielski i towarzyski
bądź entuzjastyczny i wesoły
bądź otwarty i elastyczny

PANHERI
DLA BIZNESU

CHŁODNY NIEBIESKI: PODEJŚCIE I KOMUNIKOWANIE SIĘ

Zdecydowanie tak…

bądź wnikliwy i dobrze przygotowany

przedstawiaj sprawy na piśmie

pozwól mi rozważyć szczegóły

Zdecydowanie nie…

podchodź zbyt blisko ani nie dotykaj, nie lekceważ ważnych kwestii, zmieniaj mojego sposobu działania

PANHERI

Różnice pokoleniowe

PANHERI

Pokolenie	Rok urodzenia	Wiek w 2017 r.
Tradycjonaliści	1922–1945	Powyżej 71 lat
Baby boomers (BB)	1946–1964	53–71 lat
Generacja X	1965–1979	38–52 lat
Generacja Y	1980–1989	28–37 lat
Generacja C	1990–	Poniżej 28 lat

PANHERI

Tradycjonaliści

Weterani to osoby urodzone w latach 1922 – 1943, którzy wyznają motto: „pracuję, bo to mój obowiązek”. Główne wartości dla tego pokolenia to:

- szacunek dla autorytetu,
- lojalność wobec organizacji,
- obowiązkowość,
- cierpliwość,
- umiłowanie porządku i prawa,
- silnie zakorzenione etyczne działania,
- poświęcenie i oddanie.

think BIG Rozwój i Biznes

PANHERI

Tradycjonaliści

Weterani określani są jako strażnicy tradycji i wiedzy. Preferują formalny styl pracy i postępowanie według przyjętych reguł. Nie są zainteresowani kwestionowaniem czyichś uprawnień, chętnie angażują się w rolę przewodników młodszej kadry. Utożsamiają się z organizacją i są wobec niej lojalni.

Baby boomers

Pokolenie wyżu demograficznego pojawiło się na świecie w latach 1943 – 1960. Opisywani są mottem: „pracuję, aby przetrwać”. Dla osób z pokolenia baby boomers ważne są następujące wartości:

- niezależność,
- zaangażowanie,
- optymizm,
- myślenie w kategoriach globalnych.

Pokolenie to można nazwać „generacją ruchów społecznych”.

PANHERI

Baby boomers

Osoby z pokolenia wyżu demograficznego chętnie organizowały się wokół idei, problemów, kwestii, które były ważne dla jednostek i całych społeczeństw. Za ich młodości rodziła się świadomość w zakresie ekologii, polityki (pacyfizm), czy też praw człowieka i równości. Przedstawiciele tej kategorii wiekowej należą obecnie do generacji 50+, nazywanej niekiedy pierwszym pokoleniem pracoholików.

PANHERI

Pokolenie X

Pokolenie X wyraża zasadę „żyję, aby pracować”. Dla nich ważne są:

- rozwój osobisty,
- niezależność,
- różnorodność,
- inicjatywa,
- myślenie w kategoriach globalnych,
- pracowitość.

PANHERI

Pokolenie X

Pokolenie X jest przekonane, że sukces zapewni ciężka praca. X podporządkowuje pracy pozostałe aspekty swojego życia. Jest pełen inicjatywy, pracowity, niezależny. Motorem działania jest rozwój osobisty, zawodowy. Instrumentalnie postrzega edukację – jako środek do zdobycia lepszej pozycji przetargowej na rynku pracy.

Potrafi poświęcać się dla dobra firmy, poważnie podchodzi do swoich obowiązków.

W generacji X dostrzec można kryzys autorytetów, w tym również wartości wyznawanych przez rodziców.

PANHERI

Pokolenie Y

Pokolenie Y i ich następcy przyszło na świat w latach 1980 – 2000, a jego dewizą jest „pracuję, żeby żyć”. Główne wartości to:

- optymizm,
- idealizacja,
- różnorodność,
- poczucie obowiązku obywatelskiego,
- ambicje,
- zwrot ku tradycji,
- edukacja i kształcenie,
- kreatywność.

PANHERI

Pokolenie Y

- Przedstawiciele generacji Y nad sukcesy zawodowe przedkładają satysfakcję z życia osobistego.
- Są mniej lojalni wobec pracodawcy – oczekują inwestowania w swój rozwój i odpowiednich warunków płacowych.
- Nastawieni są na pracę zespołową, chętnie pracują w biurach *open space*. Sądzą, że praca powinna być dopasowana do ich potrzeb podobnie jak oferta handlowa.

PANHERI

Polski podróżnik Aleksander Doba, który samotnie w ciągu 160 dni przepłynął kajakiem Atlantyk, otrzymał za ten wyczyn w Stanach Zjednoczonych prestiżową nagrodę. Przyznało ją pismo "Canoe and Kayak".

think BIG Rozwój i Biznes

PANHERI

Krystian zupełnie bez skrępowania omawiał wykresy i analizy na prezentacji, którą przygotował. Głównym tematem był system oceniania w szkole i jego demobilizujący wpływ na uczniów. Opowiadał też o warsztatach "Kids On Bits", które prowadzi dla kolegów w szkole w Gostyninie.

Pomysł prowadzenia warsztatów "zrodził się" przy okazji. – Krystian podczas spaceru zaskoczył nas tym, jak postrzega kod strony. I tak od słowa do słowa, doszliśmy wspólnie do tego, że być może warto, by dziecko spróbowało innym dzieciom przekazać to po swojemu, może szybciej dzięki temu pojmą, jak kodować – wspomina tata Krystiana Krzysiek Gontarek.

http://natemat.pl/33743,11-letni-krystian-gontarek-to-najmlodszy-startupowiec-w-polsce-wystapil-na-konferencji-internetbeta-2012-w-rzeszowie

Ma dopiero 11 lat, a już wymyślił startup GameTeller.net i dostał za niego nagrodę. Jakby tego było mało, poprowadził w szkole warsztaty dla dzieci, a ostatnio był prelegentem na branżowej konferencji InternetBeta 2012. Jak twierdzą starsi koledzy, Krystian Gontarek – najmłodszy startupowiec w Polsce swoją prezentacją "powalił na kolana".

PANHERI

SZKOLENIE ZACZYNA SIĘ PO SZKOLENIU

Z czym wychodzisz?