


Sektorowa Rada ds. kompetencji dla Motoryzacji i Elektromobilności

projekt ogólnopolski

 **PIM**
POLSKA IZBA MOTORYZACJI

 **ZWIĄZEK PRACODAWCÓW
MOTORYZACJI I ARTYKUŁÓW
PRZEMYSŁOWYCH**

 **KSSE**
Katowicka
Specjalna Strefa
Ekonomiczna

PROFESJONALNY DORADCA ZAWODOWY





**Profesjonalny doradca zawodowy –
nowoczesna szkoła!**

nie tylko ?



STRATEGIA NA DZIŚ

1. Łowcy talentów – ich rola i znaczenie dla młodych ludzi
2. Definicja talentu. Jak rozpoznać talent? Test Gallupa
3. Wstęp teoretyczny – kompetencje – czym są?
4. Nowe zawody na rynku pracy
4. Najbardziej istotne kompetencje na rynku pracy
5. Wpływ pandemii na kompetencje
6. Kompetencje przyszłości na rynku pracy



Krótką historia

INTERNORTH

ENRON®



The war for talent / Wojna o talenty

„ [...] doskonałe zarządzanie talentami stało się kluczowym źródłem przewagi konkurencyjnej. Firmy, które skuteczniej przyciągają, rozwijają i zatrzymują utalentowanych pracowników, [...] ogromnie polepszają swoje wyniki”

(Michaels, Handfield-Jones i Axelrod,2001,s.7)





TALENT ?

Potencjał i zdolności to główne wyróżniki talentu. Wśród innych można wymienić między innymi: motywację, wiedzę, umiejętności praktyczne, system wartości.

Działaniami charakterystycznymi dla talentu są kreowanie, tworzenie, wnoszenie czegoś nowego do organizacji, inspirowanie, wpływanie na innych, realizowanie; oraz w zakresie procesów psychicznych: postrzeganie, rozumienie i odczuwanie,

Przedmiotem oddziaływania talentu w pierwszej kolejności jest szkoła, następnie osiągnięcia, wyniki czyli szeroko pojęta efektywność ucznia. Dalej są cele, rozwój w połączeniu z pasją czy praca sama w sobie.



GALLUP

TALENT jako każdy powtarzający się wzorzec myślenia, odczuwania i zachowania, który może znaleźć pożyteczne zastosowanie.



Talentem może być:

uśmiech, którym rozgrzewasz serca innych;

siła fizyczna, dzięki której możesz pomagać słabszym;

zdolności organizacyjne, które wykorzystujesz do redukcji chaosu zarówno w pracy, jak i w domu;

łatwość nauki języków obcych, dzięki której możesz łączyć ludzi, pomagając im się dogadać.



SKŁADNIKI TALENTU:



Inteligencja ogólna
tzw. iloraz
inteligencji



Inteligencja
merytoryczna



Inteligencja
emocjonalna



Inteligencja
społeczna



Pozytywne podejście



Uśmiech



Metody wyznaczania talentu:

Testy inteligencji ogólnej – iloraz inteligencji –
statycznie czy dynamicznie ?

Testy zadaniowe

Poziom kształcenia

Optymizm czy pesymizm np. sprzedawcy wg
Seligmana i Schulmana

Empiryczne badania dowodzą, że w pracy osiągają
sukces ludzie uśmiechnięci, inteligentni oraz
błyskotliwi



Instytut Gallupa określił 10 talentów neuronalnych, które poprzez Badanie Clifton Youth **StrengthsExplorer** można określić u dzieci i młodzieży między 10 a 15 rokiem życia.

Talenty te to:

[Achieving – Osiąganie](#)

[Competing – Współzawodnictwo](#)

[Caring – Opiekuńczość](#)

[Discoverer – Odkrywczość](#)

[Dependability – Niezawodność](#)

[Confidence – Wiara w siebie](#)

[Relating – Nastawienie na relacje](#)

[Future Thinker – Myślenie o przyszłości](#)

[Organizer – Organizowanie](#)

[Presence – Centrum uwagi](#)

Badanie StrengthsExplorer określa **3 najmocniejsze talenty nastolatka**, czyli te sposoby myślenia, działania i odczuwania, których używa ono najczęściej.





Rodzic – uczeń – biznes

- spotkania z praktykami w szkołach
- spotkania w organizacjach na żywo
- konsultacje uczeń- doradca zawodowy – rodzic
- wskazanie narzędzi dla ucznia
- uświadomienie sobie swoich talentów
- podniesienie samoświadomości nastolatka



Nowe zawody na rynku pracy

Influencer
Youtuber/Vloger
Traffic Manager
Personal shopper
Broker informacji
Animator
Wedding Planer
Groomer
Specjalista ds. social mediów
Coolhunter
Fundraiser





Kompetencje





„Potencjał istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach parametrów otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki”
Boyatzis, 1982”



- ✓ wiedza
- ✓ umiejętność
- ✓ postawa





Co wpływa na
kompetencje ?

Kompetencje a
predyspozycje





- **Uzdolnienia** – oznaczają wrodzone predyspozycje, które odzwierciedlają potencjał rozwoju danej osoby.
- **Umiejętności** – czyli zdolność przełożenia swojej wiedzy na konkretne działania; zbiór tego, co osoba faktycznie potrafi.
- **Wiedza** – ogólna, teoretyczna, specjalistyczna; jest to zbiór nauczonego tematu w ramach szkoły, studiów, samokształcenia. Z wiedzą związane są kwalifikacje, które są formalnym potwierdzeniem wiedzy w formie świadectw, dyplomów, certyfikatów.
- **Kondycja fizyczna** – określa fizyczne wymagania związane z pracą na określonym stanowisku (Uzdolnienia – oznaczają wrodzone predyspozycje, które odzwierciedlają potencjał rozwoju danej osoby).
- Umiejętności – czyli zdolność przełożenia swojej wiedzy na konkretne działania; zbiór tego, co osoba faktycznie potrafi.
- Wiedza – ogólna, teoretyczna, specjalistyczna; jest to zbiór nauczonego tematu w ramach szkoły, studiów, samokształcenia. Z wiedzą związane są kwalifikacje, które są formalnym potwierdzeniem wiedzy w formie świadectw, dyplomów, certyfikatów.
- Kondycja fizyczna – określa fizyczne wymagania związane z pracą na określonym stanowisku (np. praca na wysokości).
- Styl pracy – określa sposób realizacji zadań, można wyróżnić np. styl kierowniczy i pracowniczy.
- Osobowość – cechy charakteru danej osoby
- Zasady i wartości – zbiór przekonań, które wpływają na zachowanie.
- Zainteresowania – są to indywidualne upodobania, które mają znaczenie w kwestii życiowych wyborów
- np. praca na wysokości).
- **Styl pracy** – określa sposób realizacji zadań, można wyróżnić np. styl kierowniczy i pracowniczy.
- **Osobowość** – cechy charakteru danej osoby
- **Zasady i wartości** – zbiór przekonań, które wpływają na zachowanie.
- **Zainteresowania** – są to indywidualne upodobania, które mają znaczenie w kwestii życiowych wyborów oznaczają wrodzone predyspozycje, które odzwierciedlają potencjał rozwoju danej osoby.



Kompetencje – czyli ?

Kompetencje rozumie się więc jako **zbiór wiedzy, umiejętności i wszystkich cech, które pozwalają efektywnie wykonywać powierzone zadania w sytuacjach zawodowych oraz osiągać cele na danym stanowisku.**

Skuteczność





Kompetencje

TWARDE

konkretne umiejętności,
które można nazwać
technicznymi – znajomość
języków, umiejętność obsługi
komputera, wiedza na temat
procesów zarządzania czy
określonego urzędnia

* certyfikaty

MIĘKKIE

umiejętności osobiste,
cechy charakteru, to jacy
jesteśmy, w jaki sposób
postrzegamy otoczenie, jak
działamy

* testy





CECHY KOMPETENCJI:

- ❖ podmiotowy charakter – należą do kogoś;
- ❖ stopniowalność i wymierność – testy;
- ❖ umożliwiają **skuteczne** realizowanie zadań na odpowiednim poziomie;
- ❖ mają charakter dynamiczny; można je rozwijać i redukować;
- ❖ mają możliwość przenoszenia się na inne sytuacje zadaniowe;
- ❖ ujawniają się podczas realizacji zadań – nie tylko zawodowych.



WYRÓŻNIONE KOMPETENCJE:

Wiedza

Doświadczenie i praktyczne umiejętności

Kreatywność i innowacyjność

Samodzielność

Przedsiębiorczość

Orientacja biznesowa

Profesjonalizm

Dyscyplina

Kompetencje związane z komunikacją

Współpraca

Asertywność







**Na naszych oczach odbywa się czwarta rewolucja przemysłowa.
Coraz częściej słyszymy o robotach wyglądających jak ludzie, maszynach przeprowadzających samodzielnie operacje czy samochodach, które jeżdżą bez kierowcy. Jak nadążyć za rozwijającym się światem, w którym obcowanie z nowoczesnymi technologiami staje się codziennością?**





KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI:

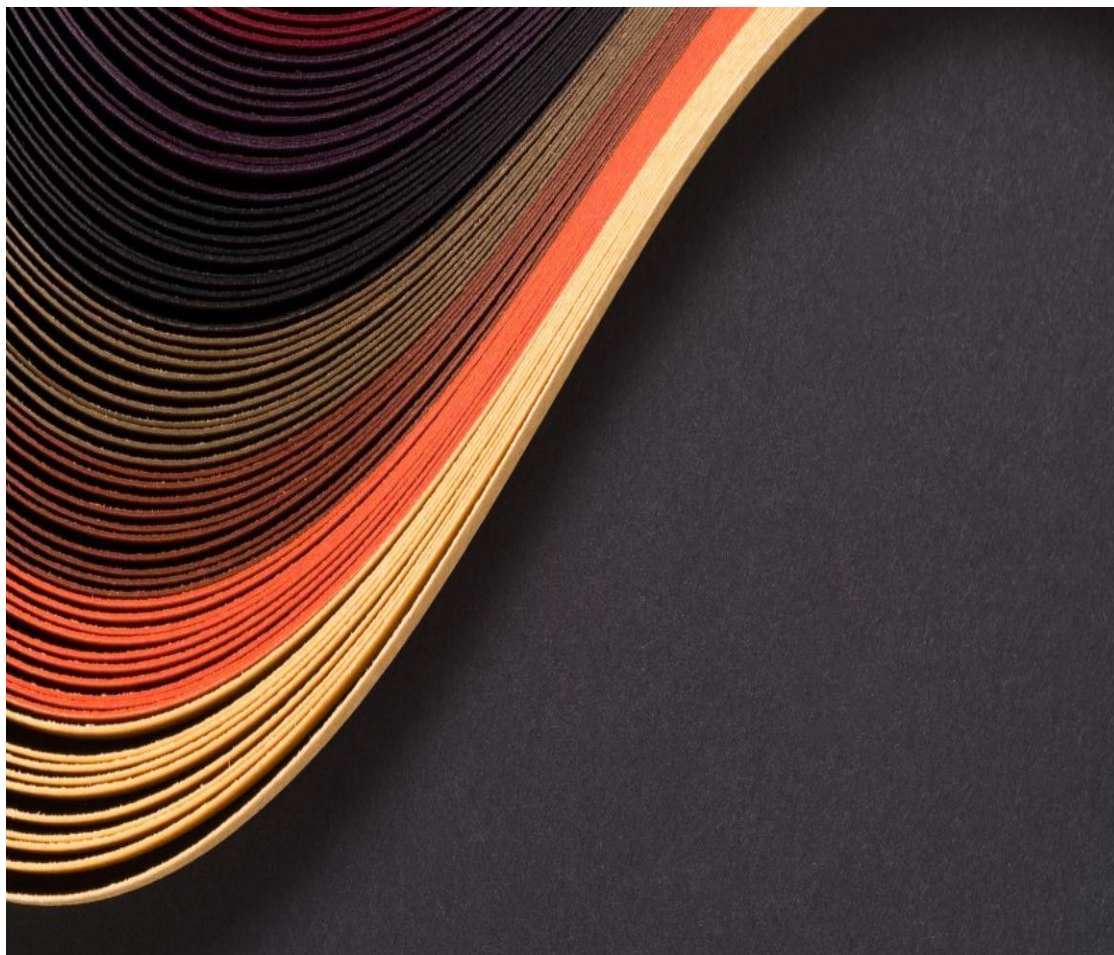
Pracownik przyszłości to człowiek, który łączy specjalistyczną wiedzę z kompetencjami miękkimi.





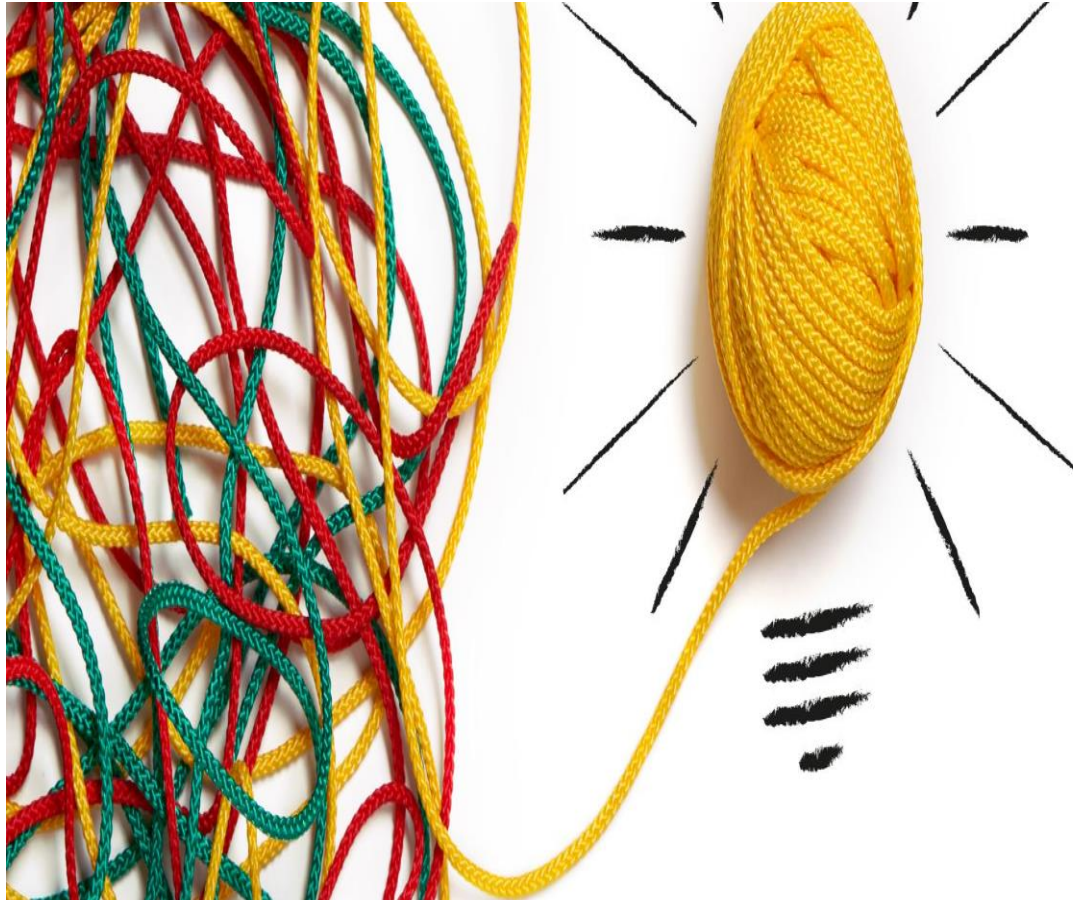
Rozwój, uczenie się





Elastyczność





Kreatywność,
innowacyjność





Skuteczna komunikacja





Mobilność





Multitasking





VUCA

VOLATILITY
Equity, bond and currency market volatility; the lack of stability and predictability.

UNCERTAINTY
The potential change in the inflation index calculation, the potential switch to "smoothing" for pension funds calculating their recovery plan; the lack of ability to foresee what major changes might come.

COMPLEXITY
In understanding these financial markets in the era of the "new normal". The proliferation and increasing complexity of new financial instruments and regulation to deal with increasingly complex markets, moving in ways experts have never seen before.

AMBIGUITY
The resulting feeling. Is this the great rotation from bonds to equities? Or will bond yields stay low for longer? What is the best course of action?

Umiejętność sprawnego funkcjonowania w świecie VUCA





Warto znać swoje kompetencje bo:

- **Świadomy wpływ na ścieżkę kariery.**
- **Odpowiedni dobór kursów, szkoleń.**
- **Autoprezentacja na rozmowach kwalifikacyjnych.**



Warto znać swoje
kompetencje:

- ✓ **Skuteczność**
- ✓ **Efektywność**
- ✓ **Pewność siebie**

**Dziękuję za uwagę
...i pozostaję w
kontakcie! 😊**

Agata Hagno
tel. +48 606 347 200
e-mail: ahagno@dpm.com.pl

