


## 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**®

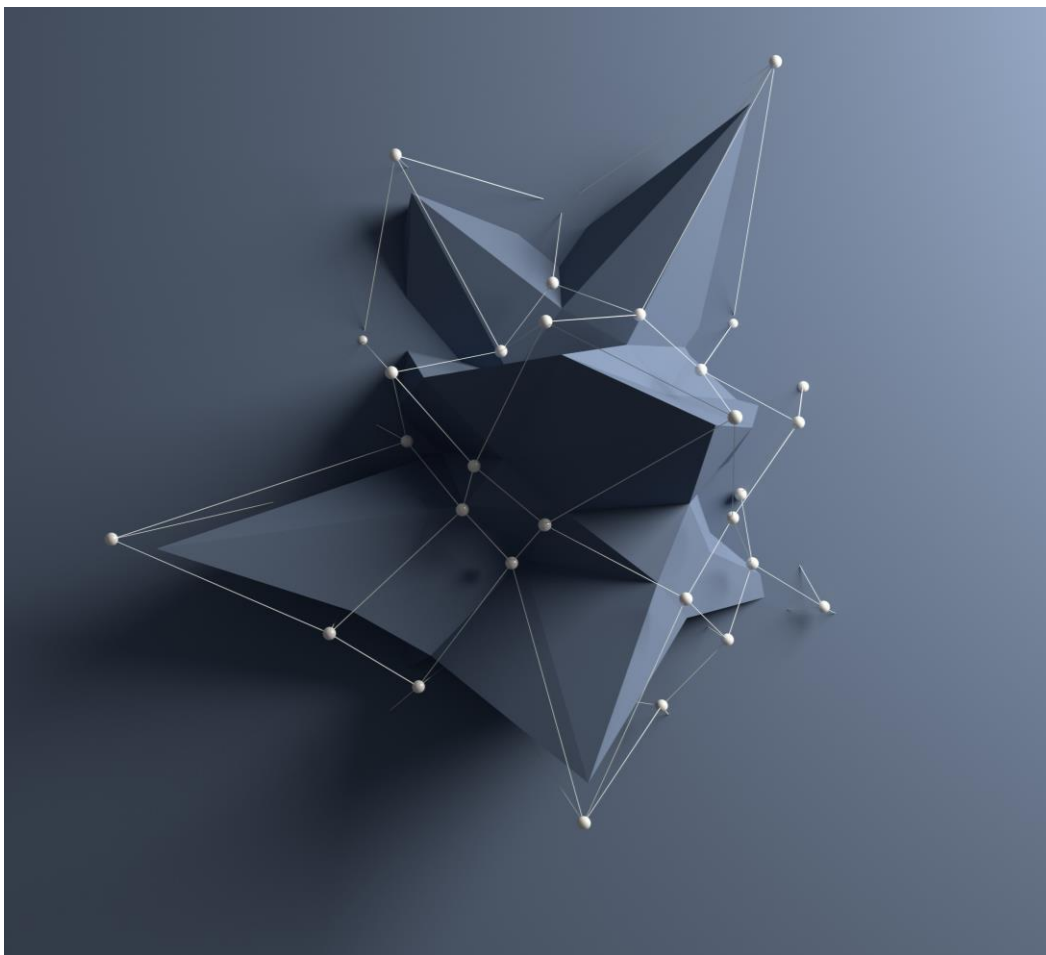


## The war for talent / Wojna o talenty

„ [...] 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.





# Talenty 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 urządzenia

\* 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.

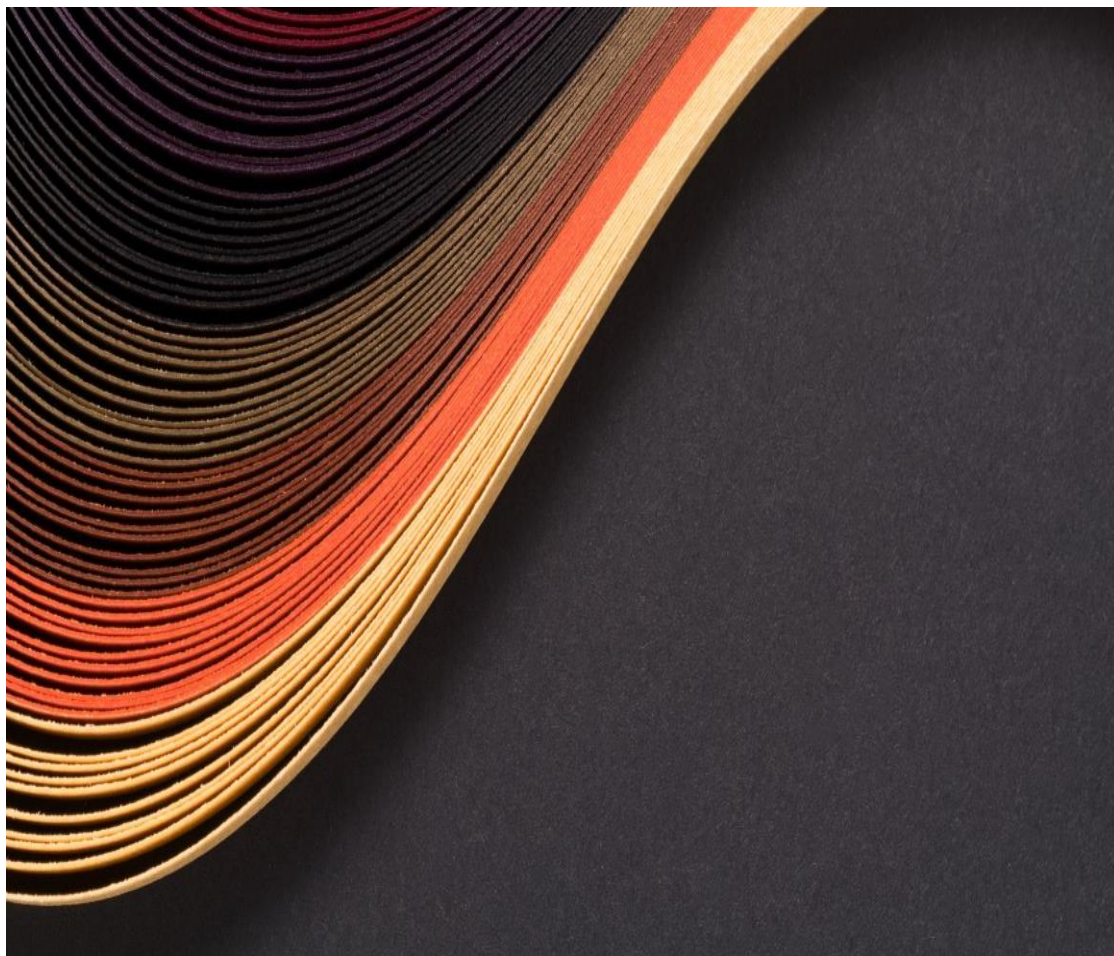






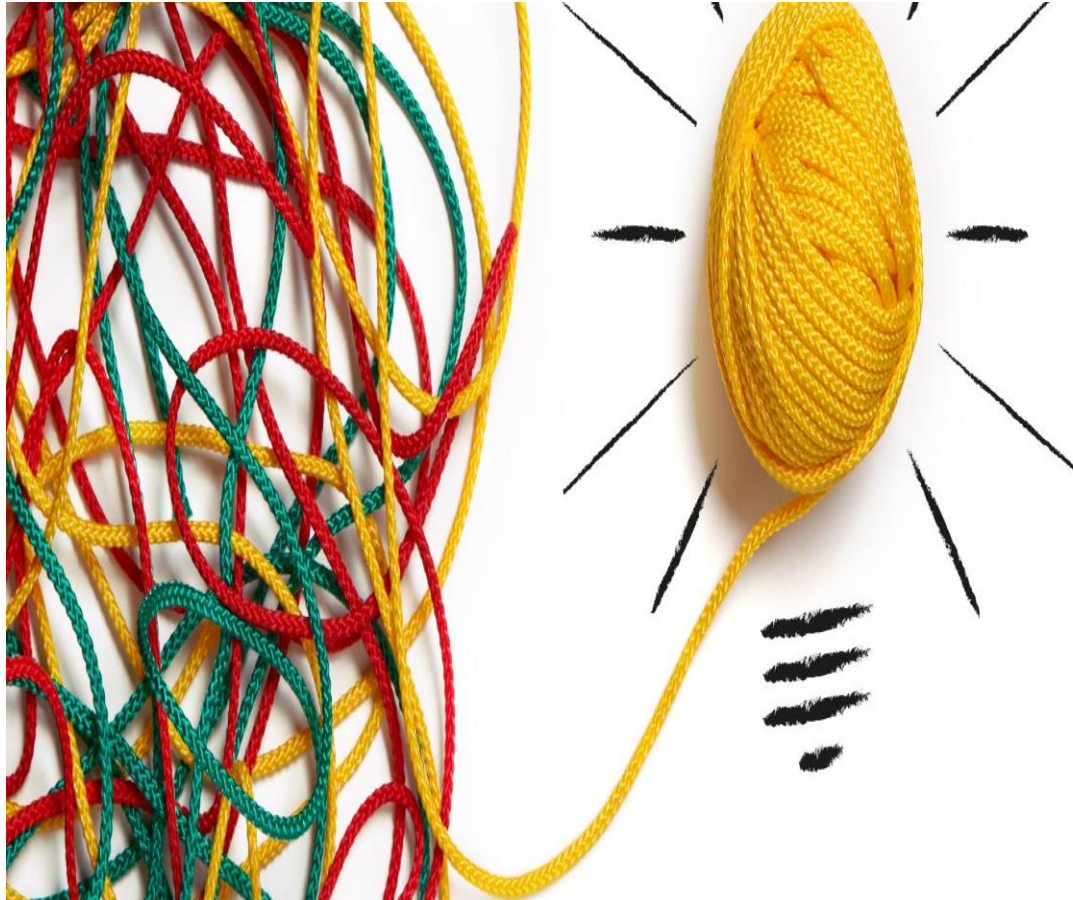
# Rozwój, uczenie się





# 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](mailto:ahagno@dpm.com.pl)

