



KOLEJNY KROK

ZESTAW KOMPETENCJI

FUNDACJA NA RZECZ RODZIN PARANTELA



SPIS TREŚCI	1
POZIOMY KOMPETENCJI:	3
KOMPETENCJE OSOBISTE/POZNAWCZE:	3
DAŻENIE DO REZULTATÓW.....	3
ELASTYCZNOŚĆ MYŚLENIA.....	4
GOTOWOŚĆ DO UCZENIA SIĘ.....	6
KREATYWNOŚĆ.....	7
MYŚLENIE ANALITYCZNE.....	9
ORGANIZACJA PRACY WŁASNEJ.....	10
OTWARTOŚĆ NA ZMIANY.....	11
PODEJMOWANIE DECYZJI.....	12
RADZENIE SOBIE Z NIEJEDNOZNACZNOŚCIĄ.....	14
RADZENIE SOBIE ZE STRESEM.....	15
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW.....	17
ROZWÓJ ZAWODOWY.....	18
SAMODZIELNOŚĆ.....	20
SUMIENNOŚĆ.....	21
ZARZĄDZANIE CZASEM.....	22
KOMPETENCJE SPOŁECZNE:	24
AUTOPREZENTACJA.....	24
BUDOWANIE RELACJI Z INNYMI.....	25
DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ I DOŚWIADCZENIEM.....	27
KOMUNIKACJA PISEMNA.....	28
KOMUNIKATYWNOŚĆ.....	29
KULTURA OSOBISTA.....	30
NEGOCJOWANIE.....	32
OBSŁUGA KLIENTA.....	33
ORIENTACJA NA KLIENTA.....	35
OTWARTOŚĆ NA INNYCH.....	36
PROCES SPRZEDAŻY.....	37
PROWADZENIE PREZENTACJI.....	38
RELACJE Z KLIENTEM.....	40
RELACJE Z PRZEŁOŻONYM.....	41
WSPÓŁPRACA W ZESPOLE.....	43
KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE	44
BUDOWANIE ZESPOŁÓW.....	44
DELEGOWANIE ZADAŃ.....	45
MOTYWOWANIE.....	47
OCENA I ROZWÓJ PODWŁADNYCH.....	48
ODWAGA KIEROWNICZA.....	50
PRZYWÓDZTWO.....	51
ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW.....	52
ZARZĄDZANIE INFORMACJAMI.....	53
ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI.....	55
ZARZĄDZANIE ZMIANĄ.....	56
KOMPETENCJE SPECJALISTYCZNO-TECHNICZNE	58
ANALIZA DANYCH.....	58
BUDŻETOWANIE.....	60
DIAGNOZOWANIE POTRZEB KLIENTA.....	61

DYSPOZYCYJNOŚĆ	63
JĘZYKI OBCE	64
KSIĘGOWOŚĆ	65
POZYSKIWANIE INFORMACJI	67
ROZLICZANIE I ADMINISTROWANIE WYNAGRODZENIAMI	68
UMIEJĘTNOŚCI IT	70
WYKORZYSTYWANIE NARZĘDZI BIUROWYCH	72

Poziomy kompetencji:

Poziom 1. Kompetencja przyswojona na poziomie **niskim**. Brak zachowań wskazujących na jej sprawne opanowanie i wykorzystywanie w podejmowanych działaniach w sposób regularny.

Poziom 2. Przystwojenie kompetencji na poziomie **średnim**. Kompetencja jest wykorzystywana w sposób nieregularny, ale pozwala samodzielnie podejmować działania z jej wykorzystaniem.

Poziom 3. Kompetencja przyswojona w stopniu **bardzo wysokim**. Zdolność do twórczego wykorzystania i rozwijania wiedzy, umiejętności i postaw dla danego zakresu działań z wykorzystaniem kompetencji.

KOMPETENCJE osobiste/poznawcze:

Dążenie do rezultatów

Poziom 1. Kompetencje w dążeniu do rezultatów wskazują na ile osoba jest nastawiona, zmotywowana i zdolna do realizacji wyznaczonych celów. W dużej mierze kompetencja powiązana jest w motywacją wewnętrzną i zewnętrzną, przy czym ta pierwsza podnosi efektywność, a druga wraz ze wzrostem skomplikowania zadań, efektywność obniża. Niski poziom kompetencji związanych z dążeniem do rezultatów cechuje osoby, których motywacja i nastawienie rzadko, wręcz losowo prowadzą do uzyskania stawianych im (czy też stawianych samym sobie) rezultatów. Osoby z niską kompetencją dążenia do rezultatów realizują powierzone im zadania w sposób niewystarczający, niestaranny, mogący sugerować, że wykonywane działania są raczej pozorne i nie mają konkretnego ukierunkowania. Niska motywacja może wskazywać, że osoba wykonująca zadanie nie rozumie celu świadczonej pracy lub też się z tym celem nie utożsamia bądź wręcz nie zgadza. W przypadku zadań prostych motywacja zewnętrzna w postaci nagrody, jak na przykład wynagrodzenie za pracę, może czasowo zwiększyć efektywność danej osoby, jednak w przypadku niskiego poziomu dążenia do rezultatów finalnie zadania są wykonywane coraz wolniej i ze spadkiem jakości wykonania.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=85610>

Poziom 2. Kompetencje w dążeniu do rezultatów wskazują na ile osoba jest nastawiona, zmotywowana i zdolna do realizacji wyznaczonych celów. W dużej mierze kompetencja powiązana jest w motywacją wewnętrzną i zewnętrzną, przy czym ta pierwsza podnosi efektywność, a druga wraz ze wzrostem skomplikowania zadań, efektywność obniża. Średni poziom kompetencji związanych z dążeniem do rezultatów cechuje osoby, których motywacja i nastawienie odpowiednio często prowadzą do uzyskania stawianych im (czy też stawianych samym sobie) rezultatów. Osoby ze średnią kompetencją dążenia do rezultatów realizują powierzone im zadania w sposób wystarczający, staranny, mogący sugerować, że wykonywane działania są raczej sensowne i mają konkretne ukierunkowanie. Średnia motywacja wskazuje, że osoba wykonująca zadanie rozumie celu świadczonej pracy i też się z tym celem w jakiś sposób utożsamia bądź wręcz zgadza. W przypadku zadań o średnim poziomie skomplikowania motywacja zewnętrzna w postaci nagrody, jak na przykład wynagrodzenie za pracę, może czasowo zwiększyć efektywność danej osoby, w przypadku średniego poziomu dążenia do rezultatów finalnie zadania są wykonywane w tempie i jakości wystarczająco dobrej.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=85610>



Poziom 3. Kompetencje w dążeniu do rezultatów wskazują na ile osoba jest nastawiona, zmotywowana i zdolna do realizacji wyznaczonych celów. W dużej mierze kompetencja powiązana jest w motywacją wewnętrzną i zewnętrzną, przy czym ta pierwsza podnosi efektywność, a druga wraz ze wzrostem skomplikowania zadań, efektywność obniża. Wysoki poziom kompetencji związanych z dążeniem do rezultatów cechuje osoby, których motywacja i nastawienie bardzo często prowadzą do uzyskania stawionych im (czy też stawianych samym sobie) rezultatów. Osoby z wysoką kompetencją dążenia do rezultatów realizują powierzone im zadania w sposób zadowolający, staranny, mogący sugerować, że wykonywane działania są sensowne, przemyślane i mają konkretne ukierunkowanie. Wysoka motywacja wskazuje, że osoba wykonująca zadanie rozumie celu świadczonej pracy i też się z tym celem w dużym stopniu utożsamia, a nawet zgadza. W przypadku zadań o wysokim poziomie skomplikowania motywacja zewnętrzna w postaci nagrody, jak na przykład wynagrodzenie za pracę, nie wpływa znacząco na zwiększenie efektywności danej osoby, w przypadku wysokiego poziomu dążenia do rezultatów finalnie zadania są wykonywane w tempie i jakości zadowolająco dobrej, co wynika w utożsamienia się z celem, czyli motywacji wewnętrznej.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=85610>

Elastyczność myślenia

Poziom 1. Niska kompetencja elastycznego myślenia oznacza ograniczoną płynność – czyli zdolność do tworzenia wielu pomysłów, także podobnych do siebie lub dotyczących tego samego tematu. Na niskim poziomie kształtuje się też tzw. giętkość – inaczej zdolność do tworzenia zbioru zróżnicowanych pomysłów. Obniżona kompetencja oznacza też niski poziom oryginalności, unikatowości, nowatorskości i innowacyjności. Niski poziom kompetencji wiąże się również z brakiem umiejętności dostosowania się do panujących warunków i nieumiejętność wykorzystywania okazji. Niska zdolność elastycznego myślenia nie pozwala odbiec od schematycznego toku rozumowania. Nie daje szansy na dostrzeżenie nowych rzeczy i pomysłów. Obniżona zdolność elastycznego myślenia ogranicza doświadczenie nowych wrażeń. Niski poziom kompetencji oznacza obniżoną tendencję (lub jej brak) do konfrontowania swoich przekonań z informacjami, które mogą je podważać. Osoby z niską kompetencją mają ograniczoną możliwość kwestionowania istniejących rozwiązań i rzadko eksperymentują z nowymi podejściami. Mają niską zdolność do przyjmowania innych perspektyw i czerpania z nich. Postrzegane są często jako osoby usztywnione i niezdolne do konstruktywnego dialogu w związku z nadmiernym przywiązaniem do znanych poglądów, metod i rozwiązań.

Przykłady zawodów, gdzie niski poziom kompetencji nie stanowi przeszkody: pracownik produkcji, bibliotekarz.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 2. Średnia kompetencja elastycznego myślenia oznacza umiarkowaną płynność – czyli zdolność do tworzenia wielu pomysłów, także podobnych do siebie lub dotyczących tego samego tematu. Na przeciętnym poziomie kształtuje się też tzw. giętkość – inaczej zdolność do tworzenia zbioru zróżnicowanych pomysłów. Średnia kompetencja oznacza też przeciętny poziom oryginalności, unikatowości, nowatorskości i innowacyjności. Umiarkowany poziom kompetencji wiąże się również ze średnią umiejętnością dostosowania się do panujących warunków i oznacza sporadyczne wykorzystywanie okazji. Średnia zdolność elastycznego myślenia okazjonalnie pozwala odbiec od schematycznego toku rozumowania. Na umiarkowanym poziomie kształtuje się zdolność dostrzegania nowych rzeczy i pomysłów. Umiarkowana zdolność elastycznego myślenia pozwala czasem doświadczyć nowych wrażeń. Przeciętny poziom kompetencji oznacza umiarkowaną tendencję do konfrontowania swoich przekonań z informacjami, które mogą je podważać. Osoby ze średnim poziomem kompetencji potrafią okazjonalnie kwestionować istniejące rozwiązania i czasem eksperymentują z nowymi podejściami. Mają przeciętną zdolność do przyjmowania innych perspektyw i czerpania z nich.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoka kompetencja elastycznego myślenia oznacza dobrze rozwiniętą płynność – czyli zdolność do tworzenia wielu pomysłów, także podobnych do siebie lub dotyczących tego samego tematu. Na wysokim poziomie kształtuje się też tzw. giętkość – inaczej zdolność do tworzenia zbioru zróżnicowanych pomysłów. Wysoka kompetencja oznacza też bardzo dobry poziom oryginalności, unikatowości, nowatorskości i innowacyjności. Wysoki poziom kompetencji oznacza też opanowaną umiejętność dostosowania się do panujących warunków i częste wykorzystywanie okazji. Rozwinięta zdolność elastycznego myślenia pozwala odbiec od schematycznego toku rozumowania. Na wysokim poziomie kształtuje się zdolność dostrzegania nowych rzeczy i pomysłów. Dobrze opanowana zdolność elastycznego myślenia pozwala doświadczać nowych wrażeń. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo silną tendencję do konfrontowania swoich przekonań z informacjami, które mogą je podważać. Osoby z wysokim poziomem kompetencji potrafią bez problemu kwestionować istniejące rozwiązania i często eksperymentują z nowymi podejściami, nawet jeśli nie mają gwarancji powodzenia. Mają wysoką zdolność do przyjmowania innych perspektyw i czerpania z nich.

Kompetencja na wysokim poziomie pożądana jest w branżach i zawodach, gdzie panuje duża zmienność i dynamika oraz w zawodach twórczych i kreatywnych (grafik, projektant).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>



Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Gotowość do uczenia się

Poziom 1. Gotowość do uczenia się wskazuje na posiadanie zespołu cech takich jak chęć przyswajania nowej wiedzy, zainteresowanie rozwoju osobistym, zdobywaniem umiejętności oraz zdolność do podnoszenia, choćby w niewielkim stopniu, swoich kompetencji. Istotna jest również wytrwałość w zdobywaniu wiedzy, mimo czasowych trudności, otwartość na nowe, zdolność do akomodacji informacji. W aktualnych realiach rynku pracy i szybkości zmian w otoczeniu biznesowym i społecznym, gotowość do uczenia się jest wręcz cechą konieczną do funkcjonowania w świecie. W przypadku osób z niskim poziomem gotowości do uczenia się istnieje duże ryzyko, że nawet bardzo szeroki wachlarz możliwości poszerzenia wiedzy i kompetencji nie wpłynie na pewnego rodzaju niechęć do nauki samej w sobie. Niski poziom kompetencji tej cechy może wynikać z przykrych doświadczeń okresu nauki szkolnej, jednak w życiu zawodowym przyczynia się do niskiej atrakcyjności osoby na rynku pracy. Osoby o niskim poziomie gotowości do uczenia się powinny zrozumieć, że taka postawa przynosi ogromne straty, jednocześnie blokuje możliwość awansu czy zmiany warunków pracy. Warto podjąć działania naprawcze jak np. wsparcie psychologa czy doradcy zawodowego.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=268391>

Poziom 2. Gotowość do uczenia się wskazuje na posiadanie zespołu cech takich jak chęć przyswajania nowej wiedzy, zainteresowanie rozwoju osobistym, zdobywaniem umiejętności oraz zdolność do podnoszenia, choćby w niewielkim stopniu, swoich kompetencji. Istotna jest również wytrwałość w zdobywaniu wiedzy, mimo czasowych trudności, otwartość na nowe, zdolność do akomodacji informacji. W aktualnych realiach rynku pracy i szybkości zmian w otoczeniu biznesowym i społecznym, gotowość do uczenia się jest wręcz cechą konieczną do funkcjonowania w świecie. W przypadku osób ze średnim poziomem gotowości do uczenia się istnieje obawa, że korzystanie z szerokiego wachlarza możliwości poszerzenia wiedzy i kompetencji wpłynie jedynie czasowo na podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji z danej dziedziny. Średni poziom kompetencji tej cechy, a co za tym idzie średnie zaangażowanie w uczenie się, może powodować szybką utratę przyswojonej wiedzy z powodu braku działań utrwalających. Osoby o średnim poziomie gotowości do uczenia się powinny pracować nad systematycznością nauki, by zdobywana wiedza była świadomie dostępna przez długi okres czasu. Warto patrzeć na uczestnictwo w szkoleniach jak na naturalną i pozytywną cechę aktywności zawodowej.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=268391>

Poziom 3. Gotowość do uczenia się wskazuje na posiadanie zespołu cech takich jak chęć przyswajania nowej wiedzy, zainteresowanie rozwoju osobistym, zdobywaniem umiejętności oraz zdolność do podnoszenia, choćby w niewielkim stopniu, swoich kompetencji. Istotna jest również wytrwałość w zdobywaniu wiedzy, mimo czasowych trudności, otwartość na nowe, zdolność do akomodacji informacji. W aktualnych realiach rynku pracy i szybkości zmian w otoczeniu



biznesowym i społecznym, gotowość do uczenia się jest wręcz cechą konieczną do funkcjonowania w świecie. W przypadku osób z wysokim poziomem gotowości do uczenia się istnieje obawa pokusy pełnego korzystania z szerokiego wachlarza możliwości poszerzenia wiedzy i kompetencji. O ile jest to atrakcyjne, o tyle warto w sposób przemyślany planować kolejne kroki rozwoju i nauki. To pozwoli osiągnąć w dłuższym horyzoncie czasu kompetencje specjalisty, a tym samym bardzo dobrą pozycję negocjacyjną na rynku pracy. Wysoki poziom kompetencji tej cechy, a co za tym idzie wysoki zaangażowanie w uczenie się, pomagają realizować naukę w sposób zaplanowany, czyli uwzględniający działania utrwalające nabytą wiedzę. Osoby o wysokim poziomie gotowości do uczenia się są szczególnie pożądanymi pracownikami, co przekłada się jednoznacznie na poziom zarobków i warunki pracy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=268391>

Kreatywność

Poziom 1. Opanowanie na poziomie niskim oznacza, że osoba posiada w stopniu słabym wykształcone 3 elementy, które składają się na kreatywność: wiedzę (techniczną, znajomość procedur i kwalifikacje intelektualne), umiejętność twórczego myślenia (decyduje ono o tym, jak elastycznie i z jaką wyobraźnią człowiek podchodzi do problemów), motywację (zewnętrzna, np. premie i awanse, oraz wewnętrzna, np. pasje i zainteresowania). Osoba rzadko potrafi rozpoznawać problemy, badać nowe możliwości, wychodząc poza schematy myślowe. Ma niską zdolność do oceny faktów pod kątem rozpoznawania nośnych rozwiązań, wydobywania obiecujących pomysłów. Najskuteczniejszymi metodami kształcenia są metody bezpośrednie (trening, case study, inscenizacje - odgrywanie ról) i poszukujące (dyskusje, grupy problemowe z zastosowaniem pytań otwartych, inicjowaniem twórczych konfliktów). Najpopularniejsze techniki wspierające: burza mózgów (brainstorming), mapy myśli (mindmapping), bisocjacja, synektyka, sześć kapeluszy myślowych De Bono, wyznaczanie nietypowych zadań. Kreatywność na niskim poziomie nie jest przeszkodą na stanowiskach wymagających działania ściśle wg procedur, norm i schematów. Przykłady stanowisk: księgowy, kasjer, sprzątaczką, ochroniarz, bibliotekarz, pracownik call center.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Opanowanie na poziomie średnim oznacza, że osoba posiada w stopniu przeciętnym wykształcone 3 elementy, które składają się na kreatywność: wiedzę (techniczną, znajomość procedur i kwalifikacje intelektualne), umiejętność twórczego myślenia (decyduje ono o tym, jak elastycznie i z jaką wyobraźnią człowiek podchodzi do problemów), motywację (zewnętrzna, np. premie i awanse, oraz wewnętrzna, np. pasje i zainteresowania). Osoba potrafi w stopniu średnim rozpoznawać problemy, badać nowe możliwości, wychodząc często poza schematy myślowe. Ma przeciętną zdolność do oceny faktów pod kątem rozpoznawania nośnych rozwiązań, wydobywania obiecujących pomysłów, potrafi niejednokrotnie krytycznie spojrzeć na mankamenty. Warto w tym



wypadku trenować kompetencję poprzez wykorzystanie rozmaitych technik: burza mózgów (brainstorming), mapy myśli (mindmapping), bisocjacja, synektyka, sześć kapeluszy myślowych De Bono, wyznaczanie nietypowych zadań. Przykłady stanowisk, a których średni poziom kreatywności wystarczy do wykonywania pracy handlowiec, animator, przedsiębiorca.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Opanowanie na wysokim poziomie oznacza, że osoba posiada bardzo dobrze wykształcone 3 elementy, które składają się na kreatywność: wiedzę (techniczną, znajomość procedur i kwalifikacje intelektualne), umiejętność twórczego myślenia (decyduje ono o tym, jak elastycznie i z jaką wyobraźnią człowiek podchodzi do problemów), motywacja (zewnątrzna, np. premie i awanse, oraz wewnętrzna, np. pasje i zainteresowania). Osoba potrafi wyjątkowo trafnie rozpoznawać problemy, badać nowe możliwości, wychodząc zupełnie poza schematy myślowe. Ma wysoką zdolność do oceny faktów pod kątem rozpoznawania nośnych rozwiązań, wydobywania obiecujących pomysłów, potrafi krytycznie spojrzeć na mankamenty. Osoba, która posiada kompetencję na wysokim poziomie nie zadowala się pierwszym pojawiającym się rozwiązaniem, ma natomiast dużo energii do poszukiwania kolejnych. Ponadto jest dociekliwa i cechuje się dużą ciekawością i odwagą w podejmowaniu nowych działań, których konsekwencje nie są do końca przewidywalne. Wysoki stopień opanowania kompetencji oznacza też osoby takie posiadają umiejętność myślenia dywergentnego – czyli podchodzą do problemów w sposób niezwykle otwarty, nieformalny i na luzie (przeciwieństwo podejścia logicznego, planowanego i racjonalnego). Polega na wyłączeniu blokad myślowych i krytycznych zarzutów; im bardziej dywergentnie ktoś myśli, tym bardziej jest kreatywny. Kreatywność na wysokim poziomie wymagana jest na takich stanowiskach jak: grafik komputerowy, specjalista ds. PR, projektant (np. wnętrz), rękodzielnik, copywriter, fotograf, przedsiębiorca.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 1. Myślenie analityczne to złożona kompetencja, którą buduje się i poszerza przy każdym doświadczeniu życiowym opieranym o świadome podejmowanie decyzji. Im bardziej świadomie podchodzi się do szukania rozwiązań, tym więcej czynników, zarówno sprzyjających jak i zagrażających, można namierzyć i nazwać, czyli wziąć pod uwagę szukając najlepszej decyzji. Kluczowe w myśleniu analitycznym jest unikanie myślenia przez pryzmat stereotypów i działań opartych o automatyzm. Osoby o niskim poziomie tej kompetencji mają tendencje do podejmowania pochopnych decyzji opartych o emocje, przecucia i wąski zakres informacji. W rezultacie wiele istotnych czynników może zostać pominiętych, kluczowe informacje mogą nie być brane pod uwagę, a finalnie rozwiązanie nie jest dla nikogo zadowalające. Co więcej, brak prześledzenia alternatywnych opcji i ich wad oraz zalet, może w efekcie sprawić, że podjęta decyzja będzie rażąco niekorzystna czy wręcz krzywdząca. Niski poziom myślenia analitycznego uniemożliwia pracę na samodzielnych stanowiskach, wymagających podejmowania decyzji i zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto niski poziom tej kompetencji daje szanse głównie na proste prace o charakterze wykonawczym, często czynności powtarzalne, wymagające niskiego poziomu umiejętności.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=298594>

Poziom 2. Myślenie analityczne to złożona kompetencja, którą buduje się i poszerza przy każdym doświadczeniu życiowym opieranym o świadome podejmowanie decyzji. Im bardziej świadomie podchodzi się do szukania rozwiązań, tym więcej czynników, zarówno sprzyjających jak i zagrażających, można namierzyć i nazwać, czyli wziąć pod uwagę szukając najlepszej decyzji. Kluczowe w myśleniu analitycznym jest unikanie myślenia przez pryzmat stereotypów i działań opartych o automatyzm. Osoby o średnim poziomie tej kompetencji mają tendencje do podejmowania decyzji w oparciu o klasyczne, standardowe, czy wręcz proceduralne ścieżki analizy informacji. W rezultacie większość istotnych czynników, kluczowe informacje są brane pod uwagę, a finalnie rozwiązanie jest dla większości wystarczające i akceptowalne. Występuje proces prześledzenia alternatywnych opcji i ich wad oraz zalet, co w efekcie sprawia, że podjęta decyzja będzie sprawiedliwa, dobra i zgodna ze standardami. Średni poziom myślenia analitycznego umożliwia pracę na samodzielnych stanowiskach, również tych wymagających podejmowania decyzji i zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto średni poziom tej kompetencji daje realne szanse na prace o charakterze decyzyjnym, często obejmujące procedury w miarę przewidywalne, standardowe, wymagające przeciętnego poziomu umiejętności.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=298594>

Poziom 3. Myślenie analityczne to złożona kompetencja, którą buduje się i poszerza przy każdym doświadczeniu życiowym opieranym o świadome podejmowanie decyzji. Im bardziej świadomie podchodzi się do szukania rozwiązań, tym więcej czynników, zarówno sprzyjających jak i zagrażających, można namierzyć i nazwać, czyli wziąć pod uwagę szukając najlepszej decyzji. Kluczowe w myśleniu analitycznym jest unikanie myślenia przez pryzmat stereotypów i działań opartych o automatyzm. Osoby o wysokim poziomie tej kompetencji mają umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o niszowe, niestandardowe, czy wręcz unikalne ścieżki analizy informacji. W rezultacie pod uwagę brane są nie tylko istotne czynniki i kluczowe informacje, lecz również przewidywania i symulacje możliwych alternatywnych konsekwencji, również w obszarach powiązanych z decyzją w sposób nieoczywisty. Proces decyzyjny zakłada, że finalnie rozwiązanie jest dla większości zadowalające i rozsądne. Występuje proces prześledzenia wielu alternatywnych opcji i ich wad oraz zalet oraz ryzyka utraconych korzyści, co w efekcie sprawia, że podjęta decyzja będzie nieszablonowa, właściwa i oparta o głęboką analizę. Wysoki poziom myślenia analitycznego



umożliwia pracę na wysoko postawionych samodzielnych stanowiskach, wymagających częstego podejmowania istotnych decyzji i zespołami ludzi. Ponadto wysoki poziom tej kompetencji daje ogromne możliwości na rynku pracy, gdyż jest to cecha wysoce pożądana przez pracodawców.
<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=298594>

Organizacja pracy własnej

Poziom 1. Opanowanie na niskim poziomie oznacza, że osoba słabo radzi sobie z wykonywaniem odpowiednich zadań w odpowiednim czasie. Ma niską świadomość złych nawyków pojawiających się w pracy, które wpływają na efektywność. Trudność sprawia mu ustalanie priorytetów, czyli podział zadań pod względem ich ważności i pilności. Nie potrafi samodzielnie przygotować harmonogramu/planu i nie potrafi zorganizować sobie czasu. Rzadko zna zadania na swoim stanowisku i umiarkowanie umie ocenić, ile czasu potrzebuje na wykonanie określonego zadania. Pobieźnie zna mocne i słabe strony swojej osobowości. Wiąże się to z niską zdolnością do planowania i skutecznego realizowania planów. Osoby takie często nie potrafią wyznaczać celów i terminów. Często przekładają zadania „na później”. Na niskim poziomie posiadają umiejętność kontroli – zarówno wykonania zadania jak i efektów. Często są nieasertywne. Nie potrafią delegować zadań i ulegają tzw. „rozpraszaczom”. Dodatkowo nie znają zasadniczych reguł planowania czasu pracy (ABC, 60:40, metoda ALPEN). Przykłady stanowisk, a których organizacja pracy własnej na poziomie niskim nie stanowi problemu: kasjerka, pracownik produkcyjny. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Opanowanie na średnim poziomie oznacza, że osoba przeciętnie radzi sobie z wykonywaniem odpowiednich zadań w odpowiednim czasie. Ma przeciętną świadomość złych nawyków pojawiających się w pracy, które wpływają na efektywność. Stosunkowo niewiele trudności sprawia ustalenie priorytetów, czyli podział zadań pod względem ich ważności i pilności. Czasem samodzielnie przygotowuje harmonogram/plan i okazjonalnie umie zorganizować sobie czas. Raczej zna zadania na swoim stanowisku i umiarkowanie umie ocenić, ile czasu potrzebuje na wykonanie określonego zadania. Na poziomie średnim zna mocne i słabe strony swojej osobowości. Wiąże się to z przeciętną zdolnością do planowania i skutecznego realizowania planów. Osoby takie w stopniu przeciętnym opanowały zdolność wyznaczania celów i terminów. Na średnim poziomie posiadają umiejętność kontroli – zarówno wykonania zadania jak i efektów. Wiąże się to z przeciętnym poziomem asertywności. Przeciętnie radzą sobie z delegowaniem zadań i sporadycznie ulegają tzw. „rozpraszaczom”. Znają pobieżnie niektóre metody planowania czasu. Jak i gdzie doskonalić:

http://www.hs.dobrekadry.pl/docs/Organizacja_pracy_wlasnej_i_zarządzanie_czasem.pdf
<http://www.jestempredsiębiorczy.pl/szkolenia/planowanie-organizacja-pracy/>

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>



Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Opanowanie na wysokim poziomie oznacza, że osoba bardzo dobrze radzi sobie z wykonywaniem odpowiednich zadań w odpowiednim czasie. Ma wysoką świadomość złych nawyków pojawiających się w pracy, które wpływają na efektywność. Z łatwością przychodzi jej ustalanie priorytetów, czyli podział zadań pod względem ich ważności i pilności. Potrafi samodzielnie przygotować harmonogram/plan i zorganizować sobie czas. Zna zadania na swoim stanowisku i umie ocenić, ile czasu potrzebuje na wykonanie określonego zadania. Zna mocne i słabe strony swojej osobowości. Wiąże się to z doskonałą zdolnością do planowania i skutecznego realizowania planów. Osoby takie w stopniu wysokim opanowały zdolność wyznaczania celów i terminów. Posiadają doskonale rozwiniętą umiejętność kontroli – zarówno wykonania zadania jak i efektów. Wiąże się to z wysokim poziomem asertywności. Bardzo dobrze radzą sobie z delegowaniem zadań i w zasadzie ulegają tzw. „rozpraszaczom”. Doskonale znają zasadnicze reguły planowania czasu pracy (ABC, 60:40, metoda ALPEN). Wysoka umiejętność organizowania pracy własnej konieczna jest w wykonywaniu zawodów tzw. wolnych (tryb home-office), w przypadku własnej działalności, w przypadku kierowania zespołem, menadżer, kierownik, sekretarka.
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Otwartość na zmiany

Poziom 1. Otwartość na zmiany to elastyczność w dostosowywaniu się do otoczenia. Aktualnie otoczenie biznesowe bardzo szybko się zmienia. Innowacje pojawiają się we wszystkich branżach i obszarach gospodarki, zatem każda osoba aktywna na rynku pracy dość szybko spotka się ze zmianami, a potem kolejnymi zmianami i następnymi zmianami. Otwartość na zmiany to swego rodzaju gotowość i akceptacja nowych rzeczy, zasad, ofert, procesów. Ogromna dynamika zmian obejmuje zarówno sektor przedsiębiorstw prywatnych, jak i państwowych, zatem niski poziom tej kompetencji powoduje duże trudności z odnalezieniem się w rzeczywistości zawodowej. Osoby



cechujące się niską otwartością na zmiany odczuwają dyskomfort przy ich wprowadzaniu. Rodzi się w nich bunt i poczucie bycia traktowanym niesprawiedliwie, co wpływa negatywnie na wykonywanie powierzonych obowiązków. Jest to sytuacja nieprzyjemna zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika, który niechętnie pojawia się w miejscu pracy. Im więcej zmian tym większe ryzyko dla osoby o niskiej otwartości na poczucie demotywacji, smutku i potraktowania w sposób nieuczciwy. Warto by takie osoby skorzystały ze szkoleń, warsztatów czy indywidualnych konsultacji, by tą otwartość w sobie poszerzać.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=330172>

Poziom 2. Otwartość na zmiany to elastyczność w dostosowywaniu się do otoczenia. Aktualnie otoczenie biznesowe bardzo szybko się zmienia. Innowacje pojawiają się we wszystkich branżach i obszarach gospodarki, zatem każda osoba aktywna na rynku pracy dość szybko spotka się ze zmianami, a potem kolejnymi zmianami i następnymi zmianami. Otwartość na zmiany to swego rodzaju gotowość i akceptacja nowych rzeczy, zasad, ofert, procesów. Ogromna dynamika zmian obejmuje zarówno sektor przedsiębiorstw prywatnych, jak i państwowych, średni poziom tej kompetencji powoduje czasami pewne trudności z odnalezieniem się w rzeczywistości zawodowej. Osoby cechujące się średnią otwartością na zmiany odczuwają dyskomfort przy wprowadzaniu niespodziewanych zmian. Rodzi się w nich poczucie niezrozumienia i braku komunikacji, braku wpływu na kierunek zmian, co wpływa negatywnie na wykonywanie powierzonych obowiązków. Jest to sytuacja wymagająca szybkiej interwencji. Osoba o średniej otwartości na zmiany ma potrzebę otrzymywania z wyprzedzeniem informacji o planowanych zmianach i ich formie. Wówczas chętnie wprowadza w życie zmiany i staje się sojusznikiem nowych reguł, dzięki czemu mocniej utożsamia się z firmą.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=330172>

Poziom 3. Otwartość na zmiany to elastyczność w dostosowywaniu się do otoczenia. Aktualnie otoczenie biznesowe bardzo szybko się zmienia. Innowacje pojawiają się we wszystkich branżach i obszarach gospodarki, zatem każda osoba aktywna na rynku pracy dość szybko spotka się ze zmianami, a potem kolejnymi zmianami i następnymi zmianami. Otwartość na zmiany to swego rodzaju gotowość i akceptacja nowych rzeczy, zasad, ofert, procesów. Ogromna dynamika zmian obejmuje zarówno sektor przedsiębiorstw prywatnych, jak i państwowych, wysoki poziom tej kompetencji niweluje ewentualne trudności z odnalezieniem się w rzeczywistości zawodowej. Osoby cechujące się wysoką otwartością na zmiany odczuwają ekscytację przy wprowadzaniu planowanych jak i niespodziewanych zmian. Rodzi się w nich poczucie zainteresowania, radości, zaangażowania w nowe zasady, co wpływa pozytywnie na wykonywanie powierzonych obowiązków. Jest to sytuacja wymagająca najbardziej pożądana przez pracodawców. Osoba o wysokiej otwartości na zmiany ma w sobie gotowość do nowości, jednak warto udzielać jej informacji o planowanych zmianach i ich formie oraz konsultować z nią plan zmian, by od początku była zwolennikiem nowego i zachęcała osoby o niższej gotowości.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=330172>

Podjęcie decyzji

Poziom 1. Osoba posiada niską umiejętność oceny własnego procesu i sposobu podejmowania decyzji lub/i nie posiada świadomości wzorców, schematów myślowych używanych przy podejmowaniu decyzji. Oznacza to nieumiejętność zidentyfikowania i sformułowania kwestii jakiej ma dotyczyć decyzja. Wiąże się to ze słabą zdolnością do określenia kryteriów oceny rozwiązania i tym samym wypracowania i oceny tegoż rozwiązania. Oznacza to niską umiejętność dokonywania wyboru rozwiązania i zaplanowania jego wdrożenia. Osoby takie mają trudność określania wagi podejmowanych decyzji i identyfikowania związanego z nimi ryzyka. Na niskim poziomie opanowały



zdolność posługiwania się odpowiednimi narzędziami i strategiami wspierającymi racjonalne podejmowanie decyzji. Niski poziom tej kompetencji oznacza, że osoba może mieć kłopot z rozważaniem wielu możliwych działań w przyszłości, porównywaniu ich i zdecydowaniu, który z wariantów jest najodpowiedniejszy. Dodatkowo mogą przejawiać niską umiejętność radzenia sobie ze stresem jaki wynika z niepewności i podejmowania ryzyka. Przykłady stanowisk, a których podejmowanie decyzji na poziomie niskim nie stanowi problemu: sprzątaczką, kasjer, pracownik produkcji.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Osoba posiada przeciętną umiejętność oceny własnego procesu i sposobu podejmowania decyzji oraz przeciętną świadomość wzorców, schematów myślowych używanych przy podejmowaniu decyzji. Oznacza to średnią umiejętność zidentyfikowania i sformułowania kwestii jakiej ma dotyczyć decyzja. Wiąże się to z przeciętną zdolnością do określenia kryteriów oceny rozwiązania i tym samym wypracowania i oceny tegoż rozwiązania. Oznacza to też średnią umiejętność dokonywania wyboru rozwiązania i zaplanowania jego wdrożenia. Osoby takie przeciętnie potrafią określać wagę podejmowanych decyzji i identyfikować związane z nimi ryzyko. Na średnim poziomie opanowały zdolność posługiwania się odpowiednimi narzędziami i strategiami wspierającymi racjonalne podejmowanie decyzji. Średni poziom tej kompetencji oznacza, że osoba raczej potrafi rozważyć wiele możliwych działań w przyszłości, porównywać je i zdecydować, który z wariantów jest najodpowiedniejszy. Dodatkowo osoby ze średnim poziomem tej kompetencji przejawiają przeciętną umiejętność radzenia sobie ze stresem jaki wynika z niepewności i podejmowania ryzyka.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Osoba posiada wysoką umiejętność oceny własnego procesu i sposobu podejmowania decyzji oraz wyjątkową świadomość wzorców, schematów myślowych używanych przy podejmowaniu decyzji. Oznacza to dobrze rozwiniętą umiejętność zidentyfikowania i



sformułowania kwestii jakiej ma dotyczyć decyzja. Wiąże się to ze zdolnością do określenia kryteriów oceny rozwiązania i tym samym wypracowania i oceny tegoż rozwiązania. Oznacza to też dobrze opanowaną umiejętność dokonywania wyboru rozwiązania i zaplanowania jego wdrożenia. Osoby takie bardzo dobrze potrafią określać wagę podejmowanych decyzji i identyfikować związane z nimi ryzyko. Na wysokim poziomie opanowały zdolność posługiwania się odpowiednimi narzędziami i strategiami wspierającymi racjonalne podejmowanie decyzji. Wysoki poziom tej kompetencji oznacza, że osoba doskonale potrafi rozważyć wiele możliwych działań w przyszłości, porównywać je i zdecydować, który z wariantów jest najodpowiedniejszy. Dodatkowo osoby z wysokim poziomem tej kompetencji przejawiają wyjątkową umiejętność radzenia sobie ze stresem jaki wynika z niepewności i podejmowania ryzyka. Przykłady stanowisk, na których zdolność do podejmowania decyzji wymagana jest na poziomie wysokim: kierownik, dyrektor, administrator. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Radzenie sobie z niejednoznacznością

Poziom 1. Kompetencje związane z radzeniem sobie z niejednoznacznością są kluczowe przy podejmowaniu trudnych decyzji, kiedy nie jesteśmy w stanie zebrać wszystkich możliwych informacji na dany temat. Bardzo przydatne jest w takich sytuacjach myślenie analityczne, które pozwala dokonać wysokiej jakości oceny sytuacji, jednak im ważniejsze i trudniejsze decyzje, tym najczęściej więcej jest elementów stanowiących kwestie niejednoznaczne. Osoby z kadry kierowniczej muszą na co dzień dobrze radzić sobie z niejednoznacznościami, by uniknąć konfliktów, gdyż bardzo częste są przypadki, gdy podwładny zupełnie inaczej i zrozumie zadanie niż rozumiał je delegujący przełożony. Niskie umiejętności radzenia sobie z niejednoznacznością mogą powodować częste konflikty, gdyż trudno u takich osób o wyrozumiałość. Ponadto niskie kompetencje w tym obszarze, w sytuacji konieczności podjęcia decyzji wywołują ogromny stres, a to nasila chęć podejmowania decyzji pod wpływem emocji. Należy skupić się na rozwijaniu skutecznych stylów komunikacji z współpracownikami, by zebrać rzetelne, aktualne informacje przed podjęciem decyzji oraz uczyć się technik kontrolowania pobudzenia emocjonalnego, a co za tym idzie rozpoznawania decyzji wywoływanych emocjami od decyzji podejmowanych na bazie możliwie najszerzej, aktualnej wiedzy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=329972>

Poziom 2. Kompetencje związane z radzeniem sobie z niejednoznacznością są kluczowe przy podejmowaniu trudnych decyzji, kiedy nie jesteśmy w stanie zebrać wszystkich możliwych informacji na dany temat. Bardzo przydatne jest w takich sytuacjach myślenie analityczne, które pozwala dokonać wysokiej jakości oceny sytuacji, jednak im ważniejsze i trudniejsze decyzje, tym najczęściej więcej jest elementów stanowiących kwestie niejednoznaczne. Osoby z kadry kierowniczej muszą na co dzień dobrze radzić sobie z niejednoznacznościami, by uniknąć



konfliktów, gdyż bardzo częste są przypadki, gdy podwładny zupełnie inaczej i zrozumie zadanie niż rozumiał je delegujący przełożony. Średnie umiejętności radzenia sobie z niejednoznacznością mogą powodować chwilowe nieporozumienia, jednak takie osoby mają świadomość, jak potrzebna jest w relacjach międzyludzkich wyrozumiałość. Średnie kompetencje w tym obszarze, w sytuacji konieczności podjęcia decyzji wywołują stres, jednak jest on świadomie dostrzegany i możliwie odsuwany od podejmowania decyzji. Średni poziom radzenia sobie z niejednoznacznościami posiadają osoby znające skuteczne stylów komunikacji z współpracownikami. Potrafią zebrać rzetelne, aktualne informacje przed podjęciem decyzji oraz znają techniki kontrolowania pobudzenia emocjonalnego, a co za tym idzie rozpoznawania decyzji wywołanych emocjami od decyzji podejmowanych na bazie możliwie najszerszej, aktualnej wiedzy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=329972>

Poziom 3. Kompetencje związane z radzeniem sobie z niejednoznacznością są kluczowe przy podejmowaniu trudnych decyzji, kiedy nie jesteśmy w stanie zebrać wszystkich możliwych informacji na dany temat. Bardzo przydatne jest w takich sytuacjach myślenie analityczne, które pozwala dokonać wysokiej jakości oceny sytuacji, jednak im ważniejsze i trudniejsze decyzje, tym najczęściej więcej jest elementów stanowiących kwestie niejednoznaczne. Osoby z kadry kierowniczej muszą na co dzień dobrze radzić sobie z niejednoznacznościami, by uniknąć konfliktów, gdyż bardzo częste są przypadki, gdy podwładny zupełnie inaczej i zrozumie zadanie niż rozumiał je delegujący przełożony. Wysokie umiejętności radzenia sobie z niejednoznacznością mogą pozwalać unikać chwilowych nieporozumień, takie osoby mają świadomość, że niezbędna w relacjach międzyludzkich jest wyrozumiałość. Wysokie kompetencje w tym obszarze, w sytuacji konieczności podjęcia decyzji wywołują stres, jednak sytuacje te są na tyle częste, że stres nie wpływa na jakość podejmowania decyzji. Wysoki poziom radzenia sobie z niejednoznacznościami posiadają osoby stosujące skuteczne stylów komunikacji z współpracownikami. Potrafią odpowiednio delegować zadania związane ze zbieraniem rzetelnych, aktualnych informacji, a sami weryfikują na bieżąco nieoczywiste czynniki mogące mieć wpływ na kierunek podejmowanych decyzji.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=329972>

Radzenie sobie ze stresem

Poziom 1. Osobę, która ma niski poziom kompetencji radzenia sobie ze stresem można określić, jako osobę podatną na stres. Z reguły oznacza to, że reaguje ona dużym napięciem na sytuację trudną. Kompetencja na niskim poziomie oznacza, że osoba ma problem ze zdefiniowaniem przyczyn i źródła stresu (czyli czynników stresogennych) oraz z trudem przychodzi jej podejmowanie celowego wysiłku w kierunku oceny sytuacji jako stresującej. Często wiąże się to z nieumiejętnością radzenia sobie w trudnych sytuacjach, pracą pod presją czasu. Niski poziom radzenia sobie ze stresem oznacza problem w skonfrontowaniu się, obronie swojego stanowiska, planowaniem rozwiązania problemu w obliczu sytuacji stresowej i dystansowaniu się. Osoba może mieć poważne trudności w samokontroli, w poszukiwaniu wsparcia i często nie potrafi pozytywnie przewartościować sytuacji stresowej, by zmniejszyć poczucie straty lub porażki. Niski stopień radzenia sobie ze stresem oznacza, że osoba napotyka na trudności w rozwiązywaniu problemu (zmiana sytuacji zewnętrznej na lepszą) i w regulacji emocji (samouspokojenie). Dodatkowo wiąże się to ze skłonnością do poczucia bezradności i paniki w trudnych sytuacjach. Dla osób podatnych na stres zaleca się pracę w stabilnych warunkach, bez nagłych odchyień od określonego standardu działania i o znormalizowanych czasie pracy. Osoba taka potrzebuje przyjaznego środowiska społecznego i większej ilości czasu na realizację powierzonych jej zadań.

Przykłady stanowisk, gdzie niski poziom kompetencji nie stanowi przeszkody: bibliotekarz, sprzątaczką, analityk.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Osobę, która ma średni poziom kompetencji radzenia sobie ze stresem można określić, jako osobę przeciętnie odporną na stres. Może dobrze sobie radzić w sytuacjach stresujących, jeśli będą one występowały sporadycznie i nie będą stałą cechą wykonywanej pracy. Kompetencja na średnim poziomie oznacza, że osoba nie ma problemu ze zdefiniowaniem przyczyn i źródła stresu (czyli czynników stresogennych) i nie sprawia jej większego kłopotu podejmowanie celowego wysiłku w kierunku oceny sytuacji jako stresującej. Średni poziom radzenia sobie ze stresem oznacza przeciętną zdolność do konfrontowania się, obrony swojego stanowiska, planowania rozwiązania problemu w obliczu sytuacji stresowej i dystansowania się. Osoba nie przejawia trudności w samokontroli, w poszukiwaniu wsparcia i często potrafi pozytywnie przewartościować sytuacji stresowej, by zmniejszyć poczucie straty lub porażki. Osoba taka raczej dobrze adaptuje się do środowiska. Osoba o średniej umiejętności radzenia sobie ze stresem zazwyczaj podejmuje wyzwania życiowe, ale zdarza się jej wycofać z działania, jeśli zadanie nacechowane jest wyjątkowo dużym stopniem trudności i gdy sądzi, że sobie nie poradzi. Potrafi przeciwdziałać negatywnym skutkom stresu, wykorzystując indywidualne strategie odprężania się i obniżania napięcia.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Osobę, która kompetencję radzenia sobie ze stresem posiada na wysokim poziomie jest stabilna emocjonalnie i posiada bardzo dobre umiejętności radzenia sobie z sytuacjami trudnymi. Kompetencja na wysokim poziomie oznacza, że osoba z łatwością definiuje przyczyny i źródła stresu (czyli czynników stresogennych) i podejmuje celowy wysiłek w kierunku oceny sytuacji jako stresującej. Wysoki poziom radzenia sobie ze stresem oznacza bardzo dobrą zdolność do konfrontowania się, obrony swojego stanowiska, planowania rozwiązania problemu w obliczu sytuacji stresowej i dystansowania się. Osoba doskonale opanowała zdolność samokontroli, umiejętność poszukiwaniu wsparcia i potrafi pozytywnie przewartościować sytuacji stresowej, by zmniejszyć poczucie straty lub porażki. Zwykle jest zrównoważona, silna wewnętrznie i odporna psychicznie. Sytuacje stresowe działają na nią raczej motywująco i mobilizująco. Osoba taka rzadko doświadcza napięć, obaw i rozdrażnienia. Odważnie podejmuje wyzwania życiowe i potrafi



skutecznie pracować pod dużą presją i emocjonalnym napięciem. Osoba taka może z powodzeniem pracować na samodzielnych i odpowiedzialnych stanowiskach (np. kierowniczych), w trudnych fizycznie i psychicznie warunkach (np. częste wyjazdy, nienormowany czas pracy).

Wymagana kompetencja dla zawodów: strażak, policjant, przedstawiciel handlowy, kontroler (lotów), żołnierz, pilot, menadżer, taksówkarz, specjalista PR.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Rozwiązywanie problemów

Poziom 1. Rozwiązywanie problemów to kompetencja, która składa się z zestawu umiejętności. Umiejętność rozwiązywania konfliktów to najpierw zdolność ich dostrzegania, dokładnego lokalizowania oraz konkretnego nazywania, a w kolejnym kroku dobór odpowiednich narzędzi do ich rozwiązania i ustalenia zasad, wskazówek mających na celu uniknięcie podobnej sytuacji w przyszłości. Posiadanie niskiego poziomu kompetencji obejmujących obszar rozwiązywania problemów cechuje osoby próbujące rozwiązać konflikt bez wnikania w jego źródła lub unikające konfrontacji, czyli udające, że konflikt nie istnieje, w nadziei, że z czasem sam zniknie. W rezultacie w organizacji może pojawić się coraz więcej ukrytej, a czasem wręcz jawnej niechęci między współpracownikami, co wpływa katastroficznie na atmosferę w organizacji. Niski poziom kompetencji znacząco ogranicza szanse na zatrudnienie na stanowisku związanym z zarządzaniem zespołem, stanowiska menadżerskie czy obsługę ważnych klientów. Kluczowe jest zatem podnoszenie kompetencji z tego obszaru, jeśli planuje się pracować z ludźmi, bo konflikty w środowisku zawodowym są nieuniknione. Warto uczyć się choćby podstawowych umiejętności radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, zasad komunikacji w niejasnych, nerwowych zdarzeniach.
<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=255462>

Poziom 2. Rozwiązywanie problemów to kompetencja, która składa się z zestawu umiejętności. Umiejętność rozwiązywania konfliktów to najpierw zdolność ich dostrzegania, dokładnego lokalizowania oraz konkretnego nazywania, a w kolejnym kroku dobór odpowiednich narzędzi do ich rozwiązania i ustalenia zasad, wskazówek mających na celu uniknięcie podobnej sytuacji w przyszłości. Posiadanie średniego poziomu kompetencji obejmujących obszar rozwiązywania problemów cechuje osoby posiadające wiedzę jak rozwiązać konflikt oraz szukać jego źródła, mające świadomość niebezpieczeństwa płynącego z unikania konfrontacji, zdające sobie sprawę z tego, że problem sam nie zniknie. W rezultacie w organizacji panować będzie względnie dobra, poprawna atmosfera, bez niechęci między współpracownikami. Średni poziom kompetencji daje realne szanse na zatrudnienie na stanowisku związanym z zarządzaniem zespołem, stanowiska menadżerskie czy obsługę ważnych klientów. Istotne jest jednak stałe podnoszenie kompetencji z tego obszaru, jeśli planuje się pracować z ludźmi, bo konflikty w środowisku zawodowym są nieuniknione, a jednocześnie pojawiają się w nowych obszarach. Osoba o średnim poziomie



rozwiązywania konfliktów posiada wiedzę i umiejętności, by szkolić zespół z podstawowych zagrożeń problemami oraz uświadamiać jakie mogą iść za tym konsekwencje.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=255462>

Poziom 3. Rozwiązywanie problemów to kompetencja, która składa się z zestawu umiejętności. Umiejętność rozwiązywania konfliktów to najpierw zdolność ich dostrzegania, dokładnego lokalizowania oraz konkretnego nazywania, a w kolejnym kroku dobór odpowiednich narzędzi do ich rozwiązania i ustalenia zasad, wskazówek mających na celu uniknięcie podobnej sytuacji w przyszłości. Posiadanie wysokiego poziomu kompetencji obejmujących obszar rozwiązywania problemów cechuje osoby posiadające wiedzę i doświadczenie w rozwiązywaniu konfliktów oraz szukaniu ich źródeł, mające świadomość niebezpieczeństwa płynącego z unikania konfrontacji, zdające sobie sprawę z tego, że problem sam nie zniknie. Wysokie kompetencje to także umiejętność działań prezencyjnych, czyli przygotowanie świadomości organizacji na zagrożenia problemami i wdrożenie jasnych procedur działania. W rezultacie w organizacji panować będzie przyjazna atmosfera, między współpracownikami nie będzie niedomówień, które mogłyby rzutować na codzienną pracę. Wysoki poziom kompetencji jest pożądanym przy zatrudnianiu na stanowisko związane z zarządzaniem zespołem, stanowiska menadżerskie czy obsługę ważnych klientów. Istotne jest tu również stałe podnoszenie kompetencji z tego obszaru, jeśli planuje się pracować z ludźmi, bo konflikty w środowisku zawodowym są nieuniknione, a jednocześnie pojawiają się w nowych obszarach.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=255462>

Rozwój zawodowy

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza niechęć i brak otwartości na kontynuację nauki i stałego rozwoju w kontekście swoich umiejętności, zdolności, wiedzy oraz cech osobowości odnoszących się do pracy zawodowej. Osoba o niskim poziomie rozwoju zawodowego ma kłopot z dokonaniem analizy własnych potrzeb rozwojowych i motywacji. Niechętnie inwestuje w rozwój posiadanej wiedzy. Trudność sprawia jej bycie na bieżąco z nowościami (np. branżowymi), wiedza na temat aktualnych posunięć konkurencji, uczestnictwo w konferencjach oraz monitorowanie zadowolenia klientów/kontrahentów. Osoby o niskim poziomie rozwoju zawodowego rzadko stwarzają i poszukują możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności. Niski poziom rozwoju zawodowego oznacza często brak umiejętności dokonania obiektywnej oceny swoich osiągnięć i porażek, wyciągania wniosków i analizy sytuacji zawodowej. Wiąże się to też z nieumiejętnością zaplanowania rozwoju. Ponadto osoby z niskim poziomem rozwoju zawodowego nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych, warsztatach, targach, konferencjach czy innych tego typu wydarzeniach, które pozytywnie wpływają na poszerzenie wiedzy i umiejętności w kontekście pracy.

Niski poziom kompetencji nie stanowi przeszkody dla: ochroniarza, magazyniera, pracownika produkcji, listonosza.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>



<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza przeciętną chęć i otwartość na kontynuację nauki i stałego rozwoju w kontekście swoich umiejętności, zdolności, wiedzy oraz cech osobowości odnoszących się do pracy zawodowej. Osoba o średnim poziomie rozwoju zawodowego potrafi dokonać analizy własnych potrzeb rozwojowych i motywacji. Jest skłonna zainwestować okazjonalnie w rozwój posiadanej wiedzy. Potrafi być na bieżąco z nowościami (np. branżowymi), wiedzą na temat aktualnych posunięć konkurencji, uczestnictwem w konferencjach oraz monitorowaniem zadowolenia klientów/kontrahentów. Osoby o średnim poziomie rozwoju zawodowego stwarzają i poszukują możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności. Przeciętny poziom rozwoju zawodowego oznacza zdolność dokonania obiektywnej oceny swoich osiągnięć i porażek, wyciągania wniosków i analizy sytuacji oraz sytuacji zawodowej. Wiąże się to też z przeciętną umiejętnością planowania rozwoju. Ponadto osoby ze średnim poziomem rozwoju zawodowego są zainteresowane sporadycznym udziałem w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych, warsztatach, targach, konferencjach czy innych tego typu wydarzeniach, które pozytywnie wpływają na poszerzanie wiedzy i umiejętności w kontekście pracy.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza dużą chęć i otwartość na kontynuację nauki i stałego rozwoju w kontekście swoich umiejętności, zdolności, wiedzy oraz cech osobowości odnoszących się do pracy zawodowej. Osoba o wysokim poziomie rozwoju zawodowego potrafi dokonać trafnej analizy własnych potrzeb rozwojowych i motywacji. Jest nieustannie gotowa inwestować w rozwój posiadanej wiedzy. Kładzie nacisk byc na bieżąco z nowościami (np. branżowymi), wiedzą na temat aktualnych posunięć konkurencji, uczestnictwem w konferencjach oraz monitorowaniem zadowolenia klientów/kontrahentów. Osoby o wysokim poziomie rozwoju zawodowego ciągle stwarzają i poszukują możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności. Wysoki poziom rozwoju zawodowego oznacza zdolność dokonania obiektywnej oceny swoich osiągnięć i porażek, wyciągania wniosków i analizy sytuacji oraz sytuacji zawodowej. Wiąże się to też z bardzo dobrze rozwiniętą umiejętnością zaplanowania i realizacji rozwoju. Ponadto osoby z wysokim poziomem rozwoju zawodowego są zainteresowane stałym udziałem w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych, warsztatach, targach, konferencjach czy innych tego typu wydarzeniach, które pozytywnie wpływają na poszerzanie wiedzy i umiejętności w kontekście pracy.

Kompetencja pożądana jest we wszelkich dziedzinach, które ulegają ciągłemu rozwojowi i przemianom: farmaceuta, lekarz, psycholog, terapeuta, nauczyciel, ekonomista, księgowy, polityk itp.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Samodzielność

Poziom 1. Kompetencja określana jako samodzielności to zdolność do samodzielnego wykonywania powierzonych zadań oraz podejmowania wszystkich związanych z zadaniem decyzji. Tym samym jest to gotowość do wzięcia pełnej odpowiedzialności za efekt i skuteczność wykonania zadania. Osoby o niskim poziomie samodzielności unikają sytuacji, w których jednoznacznie można wskazać ich jako jedyną osobę przydzieloną do danej pracy. Starają się pracować w grupie, by odpowiedzialność była rozproszona, unikają sytuacji, w których ktoś mógłby ocenić efekt ich pracy odseparowanej od pracy innych osób. Wycofanie do odpowiedzialności zbiorowej minimalizuje szanse rozwoju, awansu czy poprawy warunków pracy. Osoba obawiająca się oceny efektów własnej pracy z dużym prawdopodobieństwem ma niskie przekonanie o swoich kompetencjach zawodowych, niską motywację do pracy lub brak wiary w siebie i swoje możliwości w ogóle. W związku z tym zalecane jest skorzystanie z technik szukania i nazywania swoich mocnych stron, zasobów, umiejętności i zawodów, stanowisk, na których posiadane umiejętności są szczególnie cenione. Warto również skorzystać z porad doradcy zawodowego, by możliwie najlepiej nazwać swoje mocne strony, cechy osobowości, temperament i na tej podstawie określić jaki poziom samodzielności jest komfortowy dla danej osoby.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=51109>

Poziom 2. Kompetencja określana jako samodzielności to zdolność do samodzielnego wykonywania powierzonych zadań oraz podejmowania wszystkich związanych z zadaniem decyzji. Tym samym jest to gotowość do wzięcia pełnej odpowiedzialności za efekt i skuteczność wykonania zadania. Osoby o średnim poziomie samodzielności nie boją się sytuacji, w których jednoznacznie można wskazać ich jako jedyną osobę przydzieloną do danej pracy. Nie szukają zajęć, gdzie odpowiedzialność jest rozproszona, nie unikają sytuacji, w których ktoś mógłby ocenić efekt ich pracy odseparowanej od pracy innych osób. Średni poziom samodzielności cechuje osoby, które poprawnie wykonują powierzone im zadania i z reguły nie potrzebując przy tym dodatkowego wsparcia. Mają świadomość swoich kompetencji i wiedzy, potrafią ocenić czy dane zadanie jest dla nich realne do wykonania samodzielnie czy będą potrzebować wsparcia. Samodzielność jest dla nich cenna, bo daje jasne zasady oczekiwań, a tym samym nagród za wykonane zadania, jest również jasna i prosta drogą pracy na swoje konto, co wiąże się z możliwością zdobycia awansu. Średni poziom samodzielności cechuje osoby świadome konieczności ciągłego rozwoju, by utrzymać stały poziom samodzielności.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=51109>

Poziom 3. Kompetencja określana jako samodzielności to zdolność do samodzielnego wykonywania powierzonych zadań oraz podejmowania wszystkich związanych z zadaniem decyzji. Tym samym jest to gotowość do wzięcia pełnej odpowiedzialności za efekt i skuteczność wykonania zadania. Osoby o wysokim poziomie samodzielności chętnie widzą się w sytuacjach, w których



jednoznacznie można wskazać ich jako jedyną osobę przydzieloną do danej pracy. Często to oni rozdzielają obowiązki innym pracownikom i weryfikują poprawność ich wykonania. Naturalne dla nich są sytuacje, w których ktoś mógłby ocenić efekt ich pracy odseparowanej od pracy innych osób. Wysoki poziom samodzielności cechuje osoby, które profesjonalnie wykonują powierzone im zadania i nie potrzebują przy tym dodatkowego wsparcia. Często sami udzielają wsparcia innym, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem. Mają świadomość swoich kompetencji i wiedzy, potrafią ocenić czy dane zadanie jest dla nich realne do wykonania samodzielnie, jak również przydzielić inny zadania odpowiednio do ich możliwości. Samodzielność jest dla nich naturalna, bo zakres obowiązków i spraw do załatwienia dynamicznie się zmienia i elastycznie na nie reagują. Wysoki poziom samodzielności cechuje osoby o dużym doświadczeniu i wiedzy branżowej oraz wysokim poczuciu własnej wartości.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=51109>

Sumiennosc

Poziom 1. Niski poziom sumiennosci oznacza często brak konsekwencji i systematycznosci. Wiąże się z trudnościami w zakresie doprowadzania swoich zamiarów do końca, dotrzymywania umów i danego słowa. O osobach z niską sumiennoscią mówi się, że są zawodne i nie można na nich polegać. Osoby takie często cechuje roztargnienie, niestownosc, brak konsekwencji, nieodpowiedzialnosc, nieporzadek, gubienie, zapominanie i lekceważenie. Niska sumiennosc oznacza niejednokrotnie uleganie impulsom i pragnieniom, brak zdolności planowania, niepoważne podejście do obowiązków i tzw. słabą wolę. Osoby z niską sumiennoscią odznaczają się brakiem samodyscypliny i rozwagi. Mają kłopot z przestrzeganiem zasad etycznych i wypełnianiem moralnych zobowiązań. Często zwlekają z rozpoczęciem pracy, łatwo się zniechęcają i chętnie rezygnują z rozpoczętego zadania. Niejednokrotnie działają w sposób nieprzemysłany i często mówią/robią coś nie zważając na konsekwencje. Ich pracę często cechuje chaos i niedokładnosc. Brak sumiennosci nie jest mile widziany w żadnym zawodzie. Osoby o niskiej sumiennosci nie są dobrze postrzegane przez pracodawców. Sumiennosc pożądana jest w zasadzie na każdym stanowisku w każdej branży.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom sumiennosci oznacza brak większych trudnościami w konsekwencji i systematycznosci. Wiąże się z też brakiem trudnościami w zakresie doprowadzania swoich zamiarów do końca, dotrzymywania umów i danego słowa. Osoby takie cechuje średnia kontrola, słownosc, konsekwencja, odpowiedzialnosc i przeciętny poziom porzadku. Średnia sumiennosc oznacza umiejętnosc sporadycznego opierania się impulsom i pragnieniom, przeciętną zdolnosc planowania i umiarkowane rzetelne podejście do obowiązków oraz tzw. silną wolę. Osoby ze średnią sumiennoscią niejednokrotnie mają wyznaczone cele, do których dążą przy przeciętnej



konsekwencji w ich realizacji. Osoby ze średnią sumiennością są przeważnie poukładane i zdyscyplinowane. Potrafią przestrzegać zasad etycznych i wypełniają moralne zobowiązania. Przeciętny poziom sumienności oznacza też umiarkowaną ostrożność w działaniu. Pracę osób ze średnią sumiennością cechuje zorganizowanie i skrupulatność na poziomie przeciętnym. Dodatkowo osoby te sporadycznie są w stanie porzucić natychmiastową gratyfikację na rzecz długofalowych osiągnięć. Średnia sumiennosc jest kompetencją, którą warto rozwijać i pogłębiać. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom sumiennosci oznacza konsekwencje i systematycznosc. Wiąże się z brakiem jakichkolwiek trudności w zakresie doprowadzania swoich zamiarów do końca, dotrzymywania umów i danego słowa. O osobach z wysoką sumiennością mówi się, że są niezawodne i można na nich polegać. Osoby takie często cechuje wysoka kontrola, słowność, konsekwencja, odpowiedzialność, porządek. Wysoka sumiennosc oznacza opieranie się impulsom i pragnieniom, zdolność planowania, rzetelne i poważne podejście do obowiązków oraz tzw. silną wolę. Osoby z wysoką sumiennością mają wyznaczone cele, do których dążą oraz wykazują się dużą konsekwencją w ich realizacji. Osoby z wysoką sumiennością często określa się mianem poukładanych i zdyscyplinowanych. Ścisłe przestrzegają zasad etycznych i skrupulatnie wypełniają moralne zobowiązania. Wysoki poziom sumiennosci oznacza też ostrożność i rozważę w działaniu. Pracę osób z wysoką sumiennością cechuje zorganizowanie i skrupulatność. Dodatkowo osoby te są w stanie porzucić natychmiastową gratyfikację na rzecz długofalowych osiągnięć. Wysoka sumiennosc jest kompetencją pożądaną w zasadzie w każdej pracy. Pracodawcy oceniają takich pracowników jako niezwykle przydatnych i cenią ich. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Zarządzanie czasem

Poziom 1. Kompetencje związane z zarządzaniem czasem opierają się o wprowadzenie takich metod i zasad wykorzystania czasu pracy, które pomagają skutecznie i terminowo realizować powierzone zadania. Dobre zarządzanie czasem uwzględnia również czas na nieprzewidziane



zadania i sytuacje, których w momencie planowania nie można nazwać, ale z doświadczenia wiadomo, że wystąpią. Niski poziom kompetencji zarządzania czasem cechuje osoby, które nie potrafią wykonać zaplanowanych zadań w założonym na to czasie. Może to wynikać z elementów rozpraszających (jak np. robienie kawy, rozmowy na inny temat, przeglądanie stron internetowych), nieodpowiedniej metody wykonywania zadań (np. niepogrupowanie typów zadań, błędna kolejność wykonywania etapów) lub nieodpowiedniego założenia o czasochłonności tego typu zadania. Osoby o niskich kompetencjach mają również trudność w wyciąganiu wniosków na przyszłość i wprowadzaniu optymalizacji w swoje kalendarze. Niskie kompetencje to często brak stosowania jakiegokolwiek metody zarządzania czasem, co utrudnia możliwość weryfikacji skuteczności danej osoby czy też efektywności przyjętego sposobu zarządzania czasem. O niskich kompetencjach świadczy również postawa, w której chaotycznie wykonywane są różne zadania, często rozpoczęte i nieskończone, robienie kilku rzeczy na raz.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335688>

Poziom 2. Kompetencje związane z zarządzaniem czasem opierają się o wprowadzenie takich metod i zasad wykorzystania czasu pracy, które pomagają skutecznie i terminowo realizować powierzone zadania. Dobre zarządzanie czasem uwzględnia również czas na nieprzewidziane zadania i sytuacje, których w momencie planowania nie można nazwać, ale z doświadczenia wiadomo, że wystąpią. Średni poziom kompetencji zarządzania czasem cechuje osoby, które potrafią wykonać zaplanowane zadania w założonym na to czasie, stosują standardowe metody. Osoby takie uwzględniają czas na elementy rozpraszające (jak np. robienie kawy, krótkie rozmowy na inny temat), starają się wykorzystywać odpowiedniej metody wykonywania zadań (np. pogrupowanie typów zadań, logiczna kolejność wykonywania etapów) oraz właściwie planować czasochłonność różnego typu zadań. Osoby o średnich kompetencjach mają również umiejętność wyciągania wniosków na przyszłość i wprowadzania optymalizacji w swoje kalendarze. Średnie kompetencje to często stosowanie sprawdzonych metody zarządzania czasem, co ułatwia możliwość weryfikacji skuteczności danej osoby czy też efektywności przyjętego sposobu zarządzania czasem. O średnich kompetencjach świadczy również postawa, w której logicznie wykonywane są różne zadania, rozpoczynane i kończone, skupienie się na jednej rzeczy w danym momencie.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335688>

Poziom 3. Kompetencje związane z zarządzaniem czasem opierają się o wprowadzenie takich metod i zasad wykorzystania czasu pracy, które pomagają skutecznie i terminowo realizować powierzone zadania. Dobre zarządzanie czasem uwzględnia również czas na nieprzewidziane zadania i sytuacje, których w momencie planowania nie można nazwać, ale z doświadczenia wiadomo, że wystąpią. Wysoki poziom kompetencji zarządzania czasem cechuje osoby, które potrafią bardzo dobrze zaplanować zadania w założonym na to czasie, stosują profesjonalne metody, które modyfikują pod potrzeby i specyfikę własnej pracy. Z premedytacją unikają z elementów rozpraszających (jak np. częste robienie kawy, długie rozmowy na inny temat, przeglądanie stron internetowych), niesprawdzonych metod wykonywania zadań (np. niepogrupowanie typów zadań, błędna kolejność wykonywania etapów) lub losowego założenia o czasochłonności tego typu zadania. Osoby o wysokich kompetencjach mają dużą łatwość w wyciąganiu wniosków na przyszłość i wprowadzaniu optymalizacji w swoje kalendarze. Wysokie kompetencje to często wprowadzanie usprawnień i modyfikacji do stosowanej metody zarządzania czasem, w oparciu o weryfikację skuteczności danej metody czy też jej efektywności dla danego typu zadań. O wysokich kompetencjach świadczy również postawa, w której w sposób zorganizowany i zaplanowany wykonywane są różne zadania.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335688>



Autoprezentacja

Poziom 1. Kompetencja autoprezentacji to umiejętność świadomego budowania swojego wizerunku, robienia odpowiedniego wrażenia, kontrolowania tego w jaki sposób dana osoba jest odbierana przez otoczenie. Na autoprezentację składa się wiele elementów jak: ubiór, postawa ciała, gestykulacja, szybkość mówienia, intonacja głosu, kontrolowanie długości i częstości kontaktu wzrokowego. Istotne są również trudniejsze do kontrolowania elementy przykładowo poczucie własnej wartości, poczucie kompetencji, wiara w swoje siły i możliwości. Bardzo duże znaczenie w sytuacji autoprezentacji ma znajomość własnych emocji i umiejętność kontrolowania ich wpływu na zachowanie danej osoby. Osoby o niskiej kompetencji autoprezentacji nie zastanawiają się nad tym jak są odbierane przez otoczenie oraz jak mogą wpływać na to jak inni ich widzą, postrzegają. Nie są nastawieni na budowanie swojego wizerunku, często też nie mają przekonania, że inne osoby mogą być nimi zainteresowane, a tym bardziej że oni mogą sprawić, że będą wydawać się interesujący. Brak świadomości technik autoprezentacji oraz sposobu w jaki otoczenie postrzega osoby zachowujące się w określony sposób powoduje, że osoby o niskich kompetencjach autoprezentacji często wypadają kiepsko na rozmowach rekrutacyjnych, zwłaszcza na stanowiska związane z kontaktem z ludźmi.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337572>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335394>

Poziom 2. Kompetencja autoprezentacji to umiejętność świadomego budowania swojego wizerunku, robienia odpowiedniego wrażenia, kontrolowania tego w jaki sposób dana osoba jest odbierana przez otoczenie. Na autoprezentację składa się wiele elementów jak: ubiór, postawa ciała, gestykulacja, szybkość mówienia, intonacja głosu, kontrolowanie długości i częstości kontaktu wzrokowego. Istotne są również trudniejsze do kontrolowania elementy przykładowo poczucie własnej wartości, poczucie kompetencji, wiara w swoje siły i możliwości. Bardzo duże znaczenie w sytuacji autoprezentacji ma znajomość własnych emocji i umiejętność kontrolowania ich wpływu na zachowanie danej osoby. Osoby o średnim poziomie kompetencji autoprezentacji zastanawiają się nad tym jak są odbierane przez otoczenie oraz jak mogą wpływać na to jak inni ich widzą, postrzegają. Szukają różnych sposobów, by dobrze się zaprezentować i ćwiczą je przed sytuacjami ekspozycji, by właściwie się przygotować. Wiedzą jak ważne jest budowanie swojego wizerunku, przekonania innych osób do siebie, zainteresowanie swoją osobą. Świadomość technik autoprezentacji oraz sposobu w jaki otoczenie postrzega osoby zachowujące się w określony sposób powoduje, że osoby o średnich kompetencjach autoprezentacji często wypadają atrakcyjnie na rozmowach rekrutacyjnych, mając tym samym większe szanse znalezienie zatrudnienia.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337572>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335394>

Poziom 3. Kompetencja autoprezentacji to umiejętność świadomego budowania swojego wizerunku, robienia odpowiedniego wrażenia, kontrolowania tego w jaki sposób dana osoba jest odbierana przez otoczenie. Na autoprezentację składa się wiele elementów jak: ubiór, postawa ciała, gestykulacja, szybkość mówienia, intonacja głosu, kontrolowanie długości i częstości kontaktu wzrokowego. Istotne są również trudniejsze do kontrolowania elementy przykładowo poczucie własnej wartości, poczucie kompetencji, wiara w swoje siły i możliwości. Bardzo duże znaczenie w sytuacji autoprezentacji ma znajomość własnych emocji i umiejętność kontrolowania ich wpływu na

zachowanie danej osoby. Osoby o wysokim poziomie kompetencji autoprezentacji doskonale wiedzą jak są odbierane przez otoczenie oraz wpływają na to jak inni je widzą, postrzegają w zależności od sytuacji i intencji tych osób. Potrafią stosować techniki manipulacji, by dobrze się zaprezentować, często mieli już okazję przeciwyczyć różne sposoby zachowań i obserwować reakcje otoczenia. Wiedzą jak ważne jest budowanie swojego wizerunku, przekonania innych osób do siebie, zainteresowanie swoją osobą. Potrafią zmieniać zachowanie w zależności od sytuacji, w taki jednak sposób, że mają poczucie kontroli nad tym jak są odbierani przez inne osoby. Podczas rozmów rekrutacyjnych wypadają profesjonalnie.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337572>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335394>

Budowanie relacji z innymi

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza obniżoną zdolność budowania sieci kontaktów zawodowych, które przekraczają bariery instytucjonalne czy formalne procedury. Osoby o niskim poziomie kompetencji nie są chętne i gotowe do nawiązywania nowych znajomości i raczej nie doceniają roli kontaktów biznesowych/zawodowych. Mają kłopot z rozpoczynaniem i prowadzeniem rozmowy w sposób budzący zaufanie innych. Na niskim poziomie kształtuje się ich zdolność aktywnego słuchania i okazywania zainteresowania. Ograniczona umiejętność budowania relacji z innymi oznacza często brak adekwatnej do sytuacji autoprezentacji oraz nieumiejętność otwartego, bezpośredniego komunikowania swoich intencji i oczekiwań. Wiąże się to też z brakiem troski o podtrzymywanie relacji i wykorzystywanie ich w pracy. Niska zdolność budowania relacji oznacza też trudność w radzeniu sobie z wszelkimi rodzajami nieporozumień oraz brakiem zdolności do wykorzystywania takich sytuacji do wzmacniania relacji. Ponadto na niskim poziomie funkcjonuje dbałość o kontakty i efektywną współpracę. Niski poziom kompetencji często sprawia, że takiej osobie trudno zaufać i udzielić poparcia np. przez współpracowników.

Umiejętność budowania relacji na niskim poziomie nie stanowi przeszkody w zawodach na samodzielnych stanowiskach, które nie wymagają licznych interakcji międzyludzkich i kontaktów z innymi (pracownikami, klientami).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>

<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>

<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza przeciętną zdolność budowania sieci kontaktów zawodowych, które przekraczają bariery instytucjonalne czy formalne procedury. Osoby o średnim poziomie kompetencji są sporadycznie chętne i gotowe do nawiązywania nowych znajomości i średnio doceniają rolę kontaktów biznesowych/zawodowych. Mają umiarkowany kłopot z rozpoczynaniem i prowadzeniem rozmowy w sposób budzący zaufanie innych. Na średnim poziomie kształtuje się ich zdolność aktywnego słuchania i okazywania zainteresowania. Średnia



umiejętność budowania relacji z innymi oznacza raczej adekwatną do sytuacji autoprezentację oraz okazjonalną umiejętność otwartego, bezpośredniego komunikowania swoich intencji i oczekiwań. Wiąże się to też z umiarkowaną troską o podtrzymywanie relacji i wykorzystywanie ich w pracy. Średnia zdolność budowania relacji oznacza też przeciętne umiejętności w radzeniu sobie z wszelkimi rodzajami nieporozumień oraz brakiem zdolności do wykorzystywania takich sytuacji do wzmacniania relacji. Ponadto na średnim poziomie funkcjonuje dbałość o kontakty i efektywną współpracę. Przeciętny poziom kompetencji często sprawia, że takiej osobie trudno zaufać i udzielić poparcia np. przez współpracowników.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo dobrze rozwiniętą zdolność budowania sieci kontaktów zawodowych, które przekraczają bariery instytucjonalne czy formalne procedury. Osoby o wysokim poziomie kompetencji są bardzo chętne i gotowe do nawiązywania nowych znajomości i wyjątkowo doceniają rolę kontaktów biznesowych/zawodowych. Posiadają wielką swobodę w rozpoczynaniu i prowadzeniu rozmowy w sposób budzący zaufanie innych. Na wysokim poziomie kształtuje się ich zdolność aktywnego słuchania i okazywania zainteresowania. Wysoka umiejętność budowania relacji z innymi oznacza adekwatną do sytuacji autoprezentację oraz doskonałą umiejętność otwartego, bezpośredniego komunikowania swoich intencji i oczekiwań. Wiąże się to też z dużą troską o podtrzymywanie relacji i wykorzystywanie ich w pracy. Wysoka zdolność budowania relacji oznacza też bardzo dobrze rozwinięte umiejętności w radzeniu sobie z wszelkimi rodzajami nieporozumień oraz dużą zdolnością do wykorzystywania takich sytuacji do wzmacniania relacji. Ponadto na wysokim poziomie funkcjonuje dbałość o kontakty i efektywną współpracę. Wysoki poziom kompetencji oznacza, że takiej osobie nie jest trudno zaufać i udzielić poparcia np. przez współpracowników.

Wysoki poziom kompetencji wymagany jest w przypadku zajęć polegających w dużej mierze na kontakcie z klientami oraz w sytuacji pracy zespołowej.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 1. Kompetencja wskazująca na umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem cechuje osoby, które swoją wiedzę traktują jako wartość, jednocześnie chcą ją przekazywać innym. Umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem to chęć otwierania się na drugiego człowieka, na świat i nowe doświadczenia. Przydatne są tu cierpliwość, wyrozumiałość, umiejętność ciekawego i logicznego przekazywania informacji. Istotną przy tym jest również świadomość jak poszczególne wydarzenia z życia osoby wpłynęły na nią, jakie przyniosły wnioski, jakie z tego przyszły zmiany, jakie postanowienia. Aby ta świadomość osiąść trzeba mieć zdolność do refleksji nad swoimi doświadczeniami, ich źródłami i konsekwencjami. Dotyczy to w zasadzie wszystkich obszarów życia, jest również istotne w życiu zawodowym jak i prywatnym. Osoby o niskiej kompetencji dzielenia się widza i doświadczeniem niechętnie dzielą się swoimi przeżyciami, trudnymi sytuacjami i metodami, które pomogły im sobie z tym poradzić. Często pojawia się w nich myśl, że inni sami powinni sprawdzić jakie jest życie i nauczyć się na własnych błędach. Nie chcą dzielić się swoją mądrością, bądź też nie czują, by ich doświadczenia i wnioski miały jakąś wartość.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 2. Kompetencja wskazująca na umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem cechuje osoby, które swoją wiedzę traktują jako wartość, jednocześnie chcą ją przekazywać innym. Umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem to chęć otwierania się na drugiego człowieka, na świat i nowe doświadczenia. Przydatne są tu cierpliwość, wyrozumiałość, umiejętność ciekawego i logicznego przekazywania informacji. Istotną przy tym jest również świadomość jak poszczególne wydarzenia z życia osoby wpłynęły na nią, jakie przyniosły wnioski, jakie z tego przyszły zmiany, jakie postanowienia. Aby ta świadomość osiąść trzeba mieć zdolność do refleksji nad swoimi doświadczeniami, ich źródłami i konsekwencjami. Dotyczy to w zasadzie wszystkich obszarów życia, jest również istotne w życiu zawodowym jak i prywatnym. Osoby o średniej kompetencji dzielenia się widza i doświadczeniem chętnie dzielą się swoimi przeżyciami, trudnymi sytuacjami i metodami, które pomogły im sobie z tym poradzić. Czasem pojawia się w nich myśl, że być może ich doświadczenia i wnioski mają małą wartość, jednak, jeśli tylko czują, że ich wiedzą może komuś pomóc, chętnie się nią dzielą. Jest to bardzo oczekiwana cecha w przypadku pracowników uczących nowe osoby jak odnaleźć się w danej organizacji.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 3. Kompetencja wskazująca na umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem cechuje osoby, które swoją wiedzę traktują jako wartość, jednocześnie chcą ją przekazywać innym. Umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem to chęć otwierania się na drugiego człowieka, na świat i nowe doświadczenia. Przydatne są tu cierpliwość, wyrozumiałość, umiejętność ciekawego i logicznego przekazywania informacji. Istotną przy tym jest również świadomość jak poszczególne wydarzenia z życia osoby wpłynęły na nią, jakie przyniosły wnioski, jakie z tego przyszły zmiany, jakie postanowienia. Aby ta świadomość osiąść trzeba mieć zdolność do refleksji nad swoimi doświadczeniami, ich źródłami i konsekwencjami. Dotyczy to w zasadzie wszystkich obszarów życia, jest również istotne w życiu zawodowym jak i prywatnym. Osoby o wysokiej kompetencji dzielenia się widza i doświadczeniem dzielą się swoimi przeżyciami, trudnymi sytuacjami i metodami, które pomogły im sobie z tym poradzić nie tylko z osobami z otoczenia, ale również podczas spotkań, konferencji branżowych; wszędzie tam gdzie można wymienić wartościową wiedzę. Umiejętność dzielenia się wiedzą działa dla nich dwutorowo – dzieląc się z innymi swoimi doświadczeniami, jednocześnie uczą się z doświadczeń innych. Często są również mentorami dla osób. Które dopiero zaczynają poznawać daną branżę.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>



Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza nieumiejętność tworzenia i redagowania tekstów i komunikatów pisanych (maile, listy, sprawozdania, opracowania itp.). Oznacza słabą umiejętność określenia celu i myśli przewodniej tekstu w oparciu o logiczną i przejrzystą konstrukcję (przemyślany plan). Opanowanie tej kompetencji na niskim poziomie wiąże się z popełnianiem licznych błędów językowych (ortograficznych, gramatycznych, stylistycznych czy interpunkcyjnych). W kontekście języka korespondencji biznesowej niska komunikacja pisemna oznacza brak umiejętności zwięzłości i skrótowości pożądanej w tym obszarze. Osoby z obniżoną umiejętnością posługiwania się komunikacją pisemną mają ograniczony zasób słownictwa i znajomość stosowania odpowiednich form (np. grzecznościowych). Osoba z niskim poziomem kompetencji ma trudność w rozkładaniu akcentów - eksponowaniu jednych wątków i pomniejszaniu innych, a także brak swobody w zmienianiu tonu pisma. Kłopot sprawia jej dobór odpowiednich słów i zwrotów. Niski poziom komunikacji pisemnej wiąże się również z nieumiejętnością dostosowania komunikatów pisemnych do specyfiki odbiorcy, jego potrzeb oraz celów. Osoby, które mają trudności w komunikacji pisemnej mogą być postrzegane, jako trudniejsze we współpracy wewnątrzfirmowej. Kompetencja nie jest wymagana w przypadku prac fizycznych i produkcyjnych.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza przeciętną umiejętność tworzenia i redagowania tekstów i komunikatów pisanych (maile, listy, sprawozdania, opracowania itp.). Oznacza średnią umiejętność określenia celu i myśli przewodniej tekstu w oparciu o logiczną i przejrzystą konstrukcję (przemyślany plan). Opanowanie tej kompetencji na średnim poziomie wiąże się z popełnianiem błędów językowych (ortograficznych, gramatycznych, stylistycznych czy interpunkcyjnych). W kontekście języka korespondencji biznesowej przeciętna komunikacja pisemna oznacza średnią umiejętność tworzenia zwięzłych i skrótowych tekstów pożądanych w tym obszarze. Osoby z przeciętną umiejętnością posługiwania się komunikacją pisemną mają umiarkowany zasób słownictwa i pobieżną znajomość stosowania odpowiednich form (np. grzecznościowych). Osoba ze średnim poziomem kompetencji napotyka na trudności w rozkładaniu akcentów - eksponowaniu jednych wątków i pomniejszaniu innych, a także ma ograniczoną swobodę w zmienianiu tonu pisma. Czasem kłopot sprawia jej dobór odpowiednich słów i zwrotów. Przeciętny poziom komunikacji pisemnej wiąże się również z umiarkowaną zdolnością dostosowania komunikatów pisemnych do specyfiki odbiorcy, jego potrzeb oraz celów. Osoby, które mają trudności w komunikacji pisemnej mogą być postrzegane, jako trudniejsze we współpracy wewnątrzfirmowej.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>



ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo dobrze opanowaną umiejętność tworzenia i redagowania tekstów i komunikatów pisanych (maile, listy, sprawozdania, opracowania itp.). Oznacza rozwiniętą zdolność określenia celu i myśli przewodniej tekstu w oparciu o logiczną i przejrzystą konstrukcję (przemyślany plan). Opanowanie tej kompetencji na wysokim poziomie wiąże się z brakiem popełniania błędów językowych (ortograficznych, gramatycznych, stylistycznych czy interpunkcyjnych). W kontekście języka korespondencji biznesowej wysoka komunikacja pisemna oznacza doskonałą umiejętność tworzenia zwięzłych i skrótowych tekstów pożądanych w tym obszarze. Osoby z opanowaną umiejętnością posługiwania się komunikacją pisemną w stopniu wysokim mają bogaty zasób słownictwa i wyjątkową znajomość stosowania odpowiednich form (np. grzecznościowych). Osoba z wysokim poziomem kompetencji ma płynność w rozkładaniu akcentów - eksponowaniu jednych wątków i pomniejszaniu innych oraz pełną swobodę w zmienianiu tonu pisma. Wysoki poziom komunikacji pisemnej wiąże się również z bardzo dużą zdolnością dostosowania komunikatów pisemnych do specyfiki odbiorcy, jego potrzeb oraz celów. Osoby, które nie mają trudności w komunikacji pisemnej są postrzegane jako niezwykle łatwe we współpracy wewnątrzfirmowej.

Kompetencja jest wymagana w przypadku zawodów polegających w dużej mierze na pisaniu, przekazywaniu informacji drogą listowną/elektroniczną tj.: dziennikarz, redaktor, specjalista ds PR, korektor tekstów, tłumacz itd.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Komunikatywność

Poziom 1. Komunikatywność to cecha, która pozwala w łatwy sposób nawiązać znajomość, relację z innymi ludźmi, wymieniać opinie na różne tematy, rozumieć siebie nawzajem i sens wypowiedzi, tworzyć długie rozmowy trzymając się tematu i pogłębiając go. Bycie komunikatywnym wynika z wielu innych umiejętności jak choćby zdolność do budowania jasnych, precyzyjnych wypowiedzi czy też z drugiej strony polega również na umiejętnym słuchaniu drugiej osoby i rozumieniu wypowiedzianych słów. Jest to cecha pożądana na stanowiskach związanych z pracą w zespole czy zarządzaniem ludźmi. Osoby o niskim poziomie tej kompetencji stwarzają czasem wrażenie niedostępnych rozmówcy, niezainteresowanych tematem rozmowy czy wręcz spędzaniem czasu w towarzystwie danej osoby. Czasem nawet gdy chcą stworzyć dialog, po kilku zdaniach nie mają pomysłu na dalszą rozmowę więc milkną, kończąc tym samym rozmowę. Mogą to być również osoby unikające rozmów, kontaktu, czujące dyskomfort podczas rozmowy z innym człowiekiem. Te

29



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Małe Wielkie Zmiany

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



cechy czy zachowania sprawiają, że takie osoby zatrudniane są do najprostszych prac, gdyż pracodawcy obawiają się na ile byłyby w stanie zrozumieć bardziej skomplikowane procesy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 2. Komunikatywność to cecha, która pozwala w łatwy sposób nawiązać znajomość, relację z innymi ludźmi, wymieniać opinie na różne tematy, rozumieć siebie nawzajem i sens wypowiedzi, tworzyć długie rozmowy trzymając się tematu i pogłębiając go. Bycie komunikatywnym wynika z wielu innych umiejętności jak choćby zdolność do budowania jasnych, precyzyjnych wypowiedzi czy też z drugiej strony polega również na umiejętnym słuchaniu drugiej osoby i rozumieniu wypowiedzianych słów. Jest to cecha pożądana na stanowiskach związanych z pracą w zespole czy zarządzaniem ludźmi. Osoby o średnim poziomie tej kompetencji wykazują zainteresowanie dla słów swojego rozmówcy, tematu rozmowy czy wręcz spędzaniem czasu w towarzystwie danej osoby. Często wykazują inicjatywę, by stworzyć dialog, mają pomysły na rozmowę określone zainteresowania, o których chętnie rozmawiają. Mogą to być również osoby szukające okazji do rozmów, kontaktu, czujące komfort podczas rozmowy z innym człowiekiem. Te cechy czy zachowania sprawiają, że takie osoby zatrudniane są i są widziane w pracy zespołowej czy zarządzaniu zespołami pracowników. Mają zatem duże szanse za zatrudnienie na ciekawym, ambitnym stanowisku.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 3. Komunikatywność to cecha, która pozwala w łatwy sposób nawiązać znajomość, relację z innymi ludźmi, wymieniać opinie na różne tematy, rozumieć siebie nawzajem i sens wypowiedzi, tworzyć długie rozmowy trzymając się tematu i pogłębiając go. Bycie komunikatywnym wynika z wielu innych umiejętności jak choćby zdolność do budowania jasnych, precyzyjnych wypowiedzi czy też z drugiej strony polega również na umiejętnym słuchaniu drugiej osoby i rozumieniu wypowiedzianych słów. Jest to cecha pożądana na stanowiskach związanych z pracą w zespole czy zarządzaniem ludźmi. Osoby o wysokim poziomie tej kompetencji nie tylko wykazują zainteresowanie dla słów swojego rozmówcy, tematu rozmowy, ale sprawiają wrażenie, że potrafią dogadać się z każdym człowiekiem. Nie ograniczają się zatem do rozmowy głównie na tematy dobrze sobie znane, gdzie czują się bezpiecznie, tylko szukają obszarów, które mogą poznać dzięki rozmowie z drugim człowiekiem. Osoby z wysokim poziomem komunikatywności bardzo szybko wchodzi w interakcje, dobrze rozumieją ludzi nie tylko ze swojej branży i otoczenia. Mają szerokie horyzonty i otwartość oraz ciekawość drugiego człowieka. Świetnie sprawdzają się w roli liderów, kierowników, a także na stanowiskach związanych z budowaniem długofalowych relacji z Klientami.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Kultura osobista

Poziom 1. Osoba o niskim poziomie kompetencji ma deficyty w obszarze wiedzy na temat kultury osobistej i w jej rozumieniu. Wiedza ta dotyczy zarówno zasad ogólnych, jak i tych panujących wewnątrz organizacji (np. dotyczących ubioru). Nie zawsze potrafi zachować się adekwatnie do miejsca i sytuacji, przez co może być postrzegana jako osoba niezbyt uprzejma lub nie panująca nad swoimi emocjami. W sytuacjach zawodowych niski poziom kultury osobistej może oznaczać przedkładanie osobistych uprzedzeń ponad profesjonalne standardy. Wiąże się to z częstym łamaniem zasad savoir - vivre'u. Osoby o niskim poziomie kompetencji mogą mieć trudność z okazywaniem innym szacunku i często nie jest to dla nich sprawą priorytetową. Może się zdarzyć, że w obecności osoby o niskim poziomie kultury osobistej inni odczuwają lekceważenie i/lub mają wrażenie bycia ignorowanymi. Niski poziom kultury osobistej może powodować konflikty i pewne trudności w relacjach interpersonalnych. Osoby o niskim poziomie kultury osobistej mogą być



niepunktualne, często mogą przeszkadzać innym (np. zbyt głośnym mówieniem). Osoby o niskim poziomie kultury osobistej postrzegane są jako nieprzewidywalne i trudne we współpracy. Kultura osobista jest wymaganą kompetencją w zasadzie w każdej sytuacji zawodowej. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kultury osobistej oznacza przeciętną zdolność do adekwatnego zachowania się w określonym miejscu i sytuacji. Osoby z niskim poziomem kompetencji czasem łamią zasady savoir - vivre'u jednakże postrzegane są raczej jako osoby stosunkowo uprzejme. Okazywanie szacunku innym w przypadku osób ze średnim poziomem kultury osobistej to sprawa ważna, ale nie najważniejsza w relacjach. W związku z tym może więc wybiórczo okazywać szacunek innym osobom w zależności od przewidywanych korzyści. Może też stosować się do określonych zasad i norm społecznych czasowo i wybiórczo ze względów pragmatycznych (np. dlatego, że wymaga tego szef). Osoby cechujące się przeciętnym poziomem kultury osobistej uzależniają często swoją postawę od kontekstu sytuacyjnego. Potrafią sprawiać wrażenie osób profesjonalnych, choć zdarzają się sytuacje, kiedy nie panują nad swoimi emocjami. W większości przypadków osoby ze średnim poziomem kultury osobistej wiedzą, jak zachować się by nie sprawić przykrości innym. Utrzymują one pozytywne kontakty z wybranymi osobami, ale zdarza się być nie taktownymi i nieuprzejmymi w stosunku do osób, których nie darzą sympatią. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Osoba posiadająca kompetencję na wysokim poziomie posiada rozległą i ugruntowaną wiedzę na temat panujących zasad i norm w każdym miejscu i sytuacji. Potrafi zachować się adekwatnie do okoliczności w związku z czym jest postrzegana jako osoba niezwykle uprzejma i opanowana. W pracy jest bardzo profesjonalna. W każdej sytuacji wykorzystuje zasady savoir-vivre'u. Okazuje szacunek osobom, które spotyka i z którymi współpracuje niezależnie od kontekstu sytuacyjnego, własnych uprzedzeń czy sympatii. Osoby odznaczające się wysokim poziomem kultury osobistej zawsze wiedzą, jak należy się zachować, żeby nie sprawić innym przykrości, czy też nie żeby nie wprawić innych w zakłopotanie. Wiąże się to z dbaniem o społeczne dobro, przestrzeganiem norm współzycia, troszczeniem się o powierzone mienie. Wysoki poziom kompetencji sprawia, że osoba taka utrzymuje pozytywne kontakty z innymi oraz budzi ich

sympatię. Osoby odznaczające się wysokim poziomem kultury osobistej są bardzo dobrze postrzegane w kontekście współpracy zawodowej. Uważa się je za osoby zrównoważone i stabilne. Zawody, gdzie wysoki poziom kompetencji jest wyjątkowo pożądanym: dyplomata, polityk, kelner. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Negocjowanie

Poziom 1. Kompetencja polegająca na umiejętności negocjowania to w dużej mierze zdolność do takiego sposobu komunikacji, przy tym przedstawiania tak trafnych i logicznych argumentów, przy jednoczesnym dbaniu o komfort drugiej strony, że ta finalnie przyznaje rację. Negocjowanie pojawia się wtedy, gdy pojawia się konflikt interesów czy też częściowo wspólne, a częściowo odmienne cele spotkania, rozmowy. Istotna jest tutaj pewność siebie, przekonanie o własnej racji, wiara w powodzenie negocjacji, umiejętność szukania niestandardowych rozwiązań, zdolność do zrozumienia drugiej strony, a nawet wczucia się w jej sytuację i jeszcze trafniejszego doboru argumentów, by negocjacje zakończyć po swojej myśli. Osoby o niskiej kompetencji negocjowania unikają sytuacji, gdzie muszą dyskutować z osobą zainteresowaną innym rozwojem sytuacji. Podczas negocjacji, które nie są po ich myśli, stosują agresję słowną, wyzwiska, trudno im budować argumenty związane tylko z przedmiotem negocjacji. Mogą być również osoby unikające negocjacji poprzez zgodę na pierwsze warunki jakie są im proponowane. Takie osoby na rynku pracy otrzymują mniej atrakcyjne oferty pracy, ale również warunków zatrudnienia czy wynagrodzenia, bo przyjmują pierwszą pojawiającą się propozycję.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336913>

Poziom 2. Kompetencja polegająca na umiejętności negocjowania to w dużej mierze zdolność do takiego sposobu komunikacji, przy tym przedstawiania tak trafnych i logicznych argumentów, przy jednoczesnym dbaniu o komfort drugiej strony, że ta finalnie przyznaje rację. Negocjowanie pojawia się wtedy, gdy pojawia się konflikt interesów czy też częściowo wspólne, a częściowo odmienne cele spotkania, rozmowy. Istotna jest tutaj pewność siebie, przekonanie o własnej racji, wiara w powodzenie negocjacji, umiejętność szukania niestandardowych rozwiązań, zdolność do zrozumienia drugiej strony, a nawet wczucia się w jej sytuację i jeszcze trafniejszego doboru argumentów, by negocjacje zakończyć po swojej myśli. Osoby o średniej kompetencji negocjowania świadomie wchodzi w sytuację, gdzie muszą dyskutować z osobą zainteresowaną innym rozwojem sytuacji. Podczas negocjacji, które nie są po ich myśli, stosują logiczne argumenty związane z przedmiotem negocjacji. Poszukując pracy dobrze wiedzą jakie warunki i wynagrodzenie oferowane są na danym stanowisku, są przygotowani do negocjacji, uzbrojeni w argumenty dotyczące swoich umiejętności, wykształcenia, doświadczenia i innych atutów istotnych dla danego pracodawcy i na danym stanowisku. Tym samym mają spore szanse na powodzenie w negocjacjach.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336913>



Poziom 3. Kompetencja polegająca na umiejętności negocjowania to w dużej mierze zdolność do takiego sposobu komunikacji, przy tym przedstawiania tak trafnych i logicznych argumentów, przy jednoczesnym dbaniu o komfort drugiej strony, że ta finalnie przyznaje rację. Negocjowanie pojawia się wtedy, gdy pojawia się konflikt interesów czy też częściowo wspólne, a częściowo odmienne cele spotkania, rozmowy. Istotna jest tutaj pewność siebie, przekonanie o własnej racji, wiara w powodzenie negocjacji, umiejętność szukania niestandardowych rozwiązań, zdolność do zrozumienia drugiej strony, a nawet wczucia się w jej sytuację i jeszcze trafniejszego doboru argumentów, by negocjacje zakończyć po swojej myśli. Osoby o wysokiej kompetencji negocjowania świadomie prowokują w sytuacje, gdzie muszą dyskutować z osobą zainteresowaną innym rozwojem sytuacji. Do rozmów negocjacyjnych przygotowują się profesjonalnie, mają dużą wiedzę, znają również zasady panujące w konkretnym otoczeniu biznesowym. Często konsultują się ze specjalistami z danej dziedziny, by podczas rozmów móc kontrolować przebieg wydarzeń i nie dać się zaskoczyć. Podczas rozmów rekrutacyjnych używają trafnych argumentów, które są atrakcyjne dla pracodawcy i odpowiadają jego potrzebom w kontekście stanowiska, na które negocjator aplikuje. Dzięki temu to pracodawcy zależy, by ten człowiek pracował w jego firmie i jest skłonny zaoferować mu bardzo dobre warunki zatrudnienia.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336913>

Obsługa klienta

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza słabą orientację na potrzeby klienta, czyli brak budowania najwyższej satysfakcji odbiorcy przy każdej możliwej okazji kontaktu. Ograniczona umiejętność rozpoznania oraz zainteresowania rzeczywistymi potrzebami klienta sprowadza się niejednokrotnie do sytuacji, w której klient nie otrzymuje rozwiązań/produktów/usług, na których mu zależy. Osoby z niskim poziomem obsługi klienta często prezentują ograniczoną wiedzę na temat określonej usługi/towaru. Rzadko potrafią szybko i trafnie udzielać odpowiedzi na pytania ze strony klienta. Niski poziom obsługi klienta oznacza schematyczne traktowanie go - czyli to, że w określonych warunkach każdy klient otrzyma taki sam poziom jakości obsługi, taki sam produkt, takie same korzyści emocjonalne i racjonalne. Niski poziom obsługi klienta wiąże się z niepunktualnością, niesłownością i niekompetencją. Osoby, które posiadają kompetencję na niskim poziomie często nie dotrzymują terminów podważając tym samym wiarygodność swoją/firmy. Obsługa klienta na niskim poziomie niejednokrotnie oznacza brak uprzejmości (brak zainteresowania i bagatelizowanie problemu) i entuzjazmu w relacji z klientem. Dodatkowo osoby z niskim poziomem kompetencji mają trudność w jasnym i zrozumiałym wysławianiu się w sytuacji komunikowania się z klientem.

Kompetencja na niskim poziomie nie stanowi przeszkody w zawodach, które nie polegają na kontakcie bezpośrednim z klientem/odbiorcą.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza przeciętną orientację na potrzeby klienta, czyli ograniczoną zdolność budowania najwyższej satysfakcji odbiorcy przy każdej możliwej okazji kontaktu. Umiarkowana umiejętność rozpoznania oraz zainteresowania rzeczywistymi potrzebami klienta sprowadza się do sytuacji, w której klient czasem nie otrzymuje rozwiązań/produktów/usług, na których mu zależy. Osoby ze średnim poziomem obsługi klienta prezentują umiarkowaną wiedzę na temat określonej usługi/towaru. Okazjonalnie potrafią szybko i trafnie udzielać odpowiedzi na pytania ze strony klienta. Przeciętny poziom obsługi klienta oznacza tendencję do schematycznego traktowania go - czyli to, że w określonych warunkach każdy klient otrzyma taki sam poziom jakości obsługi, taki sam produkt, takie same korzyści emocjonalne i racjonalne. Średni poziom obsługi klienta wiąże się z umiarkowaną punktualnością, słownością i kompetencją. Osoby, które posiadają kompetencję na średnim poziomie raczej dotrzymują terminów. Obsługa klienta na przeciętnym poziomie oznacza czasem brak uprzejmości (brak zainteresowania i bagatelizowanie problemu) i entuzjazmu w relacji z klientem. Dodatkowo osoby ze średnim poziomem kompetencji napotykają na trudność w jasnym i zrozumiałym wystawianiu się w sytuacji komunikowania się z klientem.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza pełną orientację na potrzeby klienta, czyli budowanie najwyższej satysfakcji odbiorcy przy każdej możliwej okazji kontaktu. Wiąże się to takim postępowaniem, które maksymalizuje satysfakcję klienta oraz nie dopuszcza do sytuacji, w której szuka on alternatywy mogącej skończyć się przejściem do konkurencji. Wysoki poziom obsługi klienta stawia sobie za cel dostarczanie mu przede wszystkim tego, co obiecano i skuteczne radzenie sobie z ewentualnymi problemami. Osoby o wysokim poziomie obsługi klienta w relacji z nim są punktualne, dotrzymują obietnic, obiecują mniej i dają więcej, wychodzą naprzeciw potrzebom klienta. Ponadto są empatyczne, czyli potrafią zrozumieć odczucia innych, są świadome potrzeb i motywów działania drugiej strony. Dobrze rozwinięta kompetencja oznacza, że obsługę klienta uważa się za najważniejszą część swojej pracy. Wysoki poziom obsługi klienta przejawia się pełną wiedzą dotyczącą oferowanego produktu/usługi. Osoba o wysokiej kompetencji potrafi precyzyjnie odpowiedzieć na pytania klienta doradzając najlepsze dla klienta rozwiązanie. Dla osób cechujących się wysokim poziomem obsługi klienta niezwykle istotnym celem jest budowanie długotrwałej relacji z klientami, opartej na wzajemnym porozumieniu, szacunku i akceptacji ich potrzeb i wartości.

Wymagana na wysokim poziomie w przypadku zajęć, które polegają na bezpośrednim kontakcie z klientem, jak np.: handlowiec, kelner.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>

<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/ofunduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Orientacja na klienta

Poziom 1. Kompetencja orientacji na klienta polega na świadomym, budowanym na solidnych przekonaniach podejściu biznesowym, w którym klient i jego potrzeby znajdują się w samym centrum. Jest to świadomość, że firma istnieje tylko dlatego, że ma klientów i istnieje tak długo jak ma klientów. Orientacja na klienta to umiejętność budowania z nim długotrwałych relacji, przywiązywanie go do marki, miejsca, skupienie się na jego potrzebach, oczekiwaniach, czasem też marzeniach i szukanie propozycji, które będą dla niego atrakcyjne. Aktualnie orientacja na klienta w dużej mierze opiera się o indywidualne podejście do każdej osoby i tworzenie dla niej tzw. oferty szytej na miarę. Klientem może być osoba prywatna, ale również inna firma i tutaj odpowiednie zindywidualizowanie oferty wydaje się jeszcze trudniejsze, jeśli jednak to się uda łatwiej jest zbudować długotrwałe relacje biznesowe. Osoby o niskiej kompetencji orientacji na klienta nie są zainteresowane dopasowaniem oferty do klienta, nie słuchają uważnie słów klienta, oferują najczęściej standardowe rozwiązania nie angażując się w budowanie relacji. Bezosobowe traktowanie klientów sprawia, że osoby o niskich kompetencjach zatrudniane są w miejscach, gdzie nie ma kontaktu z klientami lub gdzie klienci pojawiają się głównie ze względu na atrakcyjne ceny, nie zrażając się brakiem profesjonalnej obsługi.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

Poziom 2. Kompetencja orientacji na klienta polega na świadomym, budowanym na solidnych przekonaniach podejściu biznesowym, w którym klient i jego potrzeby znajdują się w samym centrum. Jest to świadomość, że firma istnieje tylko dlatego, że ma klientów i istnieje tak długo jak ma klientów. Orientacja na klienta to umiejętność budowania z nim długotrwałych relacji, przywiązywanie go do marki, miejsca, skupienie się na jego potrzebach, oczekiwaniach, czasem też marzeniach i szukanie propozycji, które będą dla niego atrakcyjne. Aktualnie orientacja na klienta w dużej mierze opiera się o indywidualne podejście do każdej osoby i tworzenie dla niej tzw. oferty szytej na miarę. Klientem może być osoba prywatna, ale również inna firma i tutaj odpowiednie zindywidualizowanie oferty wydaje się jeszcze trudniejsze, jeśli jednak to się uda łatwiej jest zbudować długotrwałe relacje biznesowe. Osoby o średniej kompetencji orientacji na klienta są szczerze zainteresowane dopasowaniem oferty do klienta, słuchają uważnie słów klienta, oferują najczęściej rozwiązania z oferty angażując się jednocześnie w budowanie relacji. Klienci czują się miło potraktowani i dobrze obsłużeni, dzięki czemu chętnie wracają w dane miejsce.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

Poziom 3. Kompetencja orientacji na klienta polega na świadomym, budowanym na solidnych przekonaniach podejściu biznesowym, w którym klient i jego potrzeby znajdują się w samym centrum. Jest to świadomość, że firma istnieje tylko dlatego, że ma klientów i istnieje tak długo jak ma klientów. Orientacja na klienta to umiejętność budowania z nim długotrwałych relacji, przywiązywanie go do marki, miejsca, skupienie się na jego potrzebach, oczekiwaniach, czasem też marzeniach i szukanie propozycji, które będą dla niego atrakcyjne. Aktualnie orientacja na klienta w dużej mierze opiera się o indywidualne podejście do każdej osoby i tworzenie dla niej tzw. oferty szytej na miarę. Klientem może być osoba prywatna, ale również inna firma i tutaj odpowiednie zindywidualizowanie oferty wydaje się jeszcze trudniejsze, jeśli jednak to się uda łatwiej jest zbudować długotrwałe relacje biznesowe. Osoby o wysokiej kompetencji orientacji na klienta



wychodzą klientowi naprzeciw. Najpierw słuchają uważnie celu, który przyświeca klientowi i dopiero gdy rozumieją jego powody dopasowują ofertę tak, by osiągnąć wymieniony przez klienta cel. Klient wówczas czuje, że trafił pod opiekę specjalisty i ufa takiej osobie oraz jej radom.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

Otwartość na innych

Poziom 1. Niski poziom kompetencji wiąże się z mocno ograniczoną gotowością i chęcią poznawania nowych osób. Osoby mało otwarte na innych mają znikomą lub bardzo małą zdolność nawiązywania relacji międzyludzkich. Trudność sprawia im adaptacja w nowym środowisku i nawiązywanie pozytywnej komunikacji z nowymi osobami. Osoby z niskim poziomem kompetencji często podchodzą do nowych relacji z wieloma obawami, negatywnymi przekonaniem i mechanizmami obronnymi. Zamknięcie na nowe osoby wiąże się z ograniczonym do nich zaufaniem, z kłopotem w sytuacji przyjęcia innych poglądów i odmiennego zdania. Niski poziom otwartości na innych przejawia się trudnościami we współpracy z innymi ludźmi wielką ostrożnością i/lub unikaniem nowych osób. Osoby z niskim poziomem kompetencji rzadko wychodzą z inicjatywą kontaktu, nie angażują się w relację i nie podejmują wysiłków na rzecz nawiązania relacji. Osoba odznaczająca się niskim poziomem otwartości na innych postrzegana jest jako zamknięta, skryta i wycofana i/lub oceniająca i krytyczna. Zawody, w których niski poziom kompetencji nie stanowi problemu to te, w których praca nie wymaga licznych kontaktów z innymi. Dobrze, jeśli są to samodzielne stanowiska w niezmiennych warunkach bez konieczności poznawania i komunikowania się z innymi w nadmiarze.

Niski poziom nie stanowi przeszkody w przypadku wykonywania pracy, która nie polega licznych na kontaktach z innymi (klientami, współpracownikami).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji wiąże się z umiarkowaną gotowością i chęcią poznawania nowych osób. Osoby średnio otwarte na innych mają przeciętną lub zdolność nawiązywania relacji międzyludzkich. Umiarkowaną trudność sprawia im adaptacja w nowym środowisku i nawiązywanie pozytywnej komunikacji z nowymi osobami. Osoby z przeciętnym poziomem kompetencji czasem podchodzą do nowych relacji z obawami, przekonaniem i mechanizmami obronnymi. Średnia otwartość na innych wiąże się z ograniczonym do nich zaufaniem, z rezerwą w sytuacji przyjęcia innych poglądów i odmiennego zdania. Przeciętny poziom otwartości na innych przejawia się niejednokrotnie we współpracy z innymi ludźmi w postaci zachowawczego stylu bycia. Osoby ze średnim poziomem kompetencji okazjonalnie wychodzą z inicjatywą kontaktu, angażują się w relację sporadycznie a wysiłki na rzecz nawiązania relacji podejmowane są w chwili, kiedy sytuacja tego bardzo wymaga. Osoba odznaczająca się średnim poziomem otwartości na innych postrzegana jest jako raczej skryta i nieśmiała, ale która przy odpowiednich warunkach potrafi się otworzyć.



Zawody, w których średni poziom kompetencji nie stanowi problemu to te, w których praca wymaga nielicznych kontaktów z innymi. Dobrze, jeśli są to samodzielne stanowiska w niezmiennych warunkach bez konieczności poznawania i komunikowania się z innymi w nadmiarze. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z pełną gotowością i chęcią poznawania nowych osób. Osoby bardzo otwarte na innych mają doskonale rozwiniętą lub zdolność nawiązywania relacji międzyludzkich. Bez najmniejszych trudności adaptują w nowym środowisku i nawiązują pozytywną komunikację z nowymi osobami. Osoby z wysokim poziomem kompetencji podchodzą do nowych relacji z przyjemnością i traktują to jako naturalne i oczywiste zjawisko konieczne do funkcjonowania i rozwoju. Wysoka otwartość na innych wiąże się z dużą dozą zaufania oraz gotowością w sytuacji przyjęcia innych poglądów i odmiennego zdania. Wysoki poziom otwartości na innych przejawia się we współpracy z innymi ludźmi spontanicznością, gotowością i swobodą w sytuacji kontaktu z nowymi osobami. Osoby z wysokim poziomem kompetencji często wychodzą z inicjatywą kontaktu, angażują się w relacje a wysiłki na rzecz nawiązania relacji podejmowane są w sposób naturalny i chętny. Osoba odznaczająca się wysokim poziomem otwartości na innych postrzegana jest pozytywnie nastawiona, sympatyczna i życzliwa. Zawody, w których wysoki poziom kompetencji jest konieczny to wszystkie te, które polegają na kontakcie z klientem (handlowiec, kasjer).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Proces sprzedaży

Poziom 1. Kompetencje związane z procesem sprzedaży dotyczą znajomości etapów i zachowań klientów podczas kolejnych etapów sprzedaży, a tym samym właściwych zachowań i reakcji adekwatnych do danego etapu procesu. Wiedza na temat etapów procesu sprzedaży pomaga właściwie dzielić siły na działania marketingowe i innego rodzaju akcje poszukiwania potencjalnych klientów oraz sytuacje, gdy klient jest realnie zainteresowany i wymaga większej uwagi, by poczuł się profesjonalnie obsługiwany, otrzymał wszystkie niezbędne informacje i finalnie zdecydował się

na skorzystać z przedstawionej mu oferty. Osoby o niskich kompetencjach w obszarze procesu sprzedaży nie stosują żadnych zdefiniowanych metod pozyskiwania klientów, nie prowadzą systematycznych działań na rynku, nie są również zaangażowani w budowanie marketingowej strony oferty. W efekcie klienci trafiają do nich losowo, w różnych momentach swoich poszukiwań, czyli na różnych etapach ich procesu zakupu. Niskie kompetencje utrudniają rozpoznanie na jakim etapie procesu zakupowego jest klient, a tym samym jakie metody z procesu sprzedaży będą właściwe, by finalnie doszło do transakcji. Niedopasowanie zachowania do potrzeb klienta może go zniechęcić do naszej oferty lub do zakupu danej rzeczy w ogóle.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336418>

Poziom 2. Kompetencje związane z procesem sprzedaży dotyczą znajomości etapów i zachowań klientów podczas kolejnych etapów sprzedaży, a tym samym właściwych zachowań i reakcji adekwatnych do danego etapu procesu. Wiedza na temat etapów procesu sprzedaży pomaga właściwie dzielić siły na działania marketingowe i innego rodzaju akcje poszukiwania potencjalnych klientów oraz sytuacje, gdy klient jest realnie zainteresowany i wymaga większej uwagi, by poczuł się profesjonalnie obsługiwany, otrzymał wszystkie niezbędne informacje i finalnie zdecydował się na skorzystać z przedstawionej mu oferty. Osoby o średnich kompetencjach w obszarze procesu sprzedaży stosują pewne zdefiniowane metody pozyskiwania klientów, prowadzą systematyczne działania na rynku, są również zaangażowani w budowanie marketingowej strony oferty. W efekcie klienci trafiają do nich z prowadzonych kampanii sprzedażowych i wiadomo już o nich coś więcej (np. byli na targach branżowych, zatem są realnie zainteresowani). Dzięki temu sprawowana jest kontrola nad procesem sprzedaży, co pozwala oceniać efektywność poszczególnych działań. Średnie kompetencje pozwalają zrozumieć klienta w jego aktualnym etapie zakupowym, przez co on szybciej zaczyna ufać danej marce i z przekonaniem wchodzi we współpracę.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336418>

Poziom 3. Kompetencje związane z procesem sprzedaży dotyczą znajomości etapów i zachowań klientów podczas kolejnych etapów sprzedaży, a tym samym właściwych zachowań i reakcji adekwatnych do danego etapu procesu. Wiedza na temat etapów procesu sprzedaży pomaga właściwie dzielić siły na działania marketingowe i innego rodzaju akcje poszukiwania potencjalnych klientów oraz sytuacje, gdy klient jest realnie zainteresowany i wymaga większej uwagi, by poczuł się profesjonalnie obsługiwany, otrzymał wszystkie niezbędne informacje i finalnie zdecydował się na skorzystać z przedstawionej mu oferty. Osoby o wysokich kompetencjach w obszarze procesu sprzedaży stosują własne, wypracowane na bazie doświadczeń metody pozyskiwania klientów, prowadzą systematyczne badania rynku i zachowań klienckich, współpracują profesjonalistami w dziedzinie budowania marketingowej strony oferty. W efekcie klienci wiedzą o ich ofercie często jeszcze zanim sami zaczną poszukiwania opcji dostępnych na rynku. Oferta osoby o wysokich kompetencjach związanych ze sprzedażą jest wówczas wzorcową ofertą a inne są do niej porównywane. Specjalista zdobywa zaufanie klienta, przez to ma wgląd do innych ofert i może wskazać braki w innych ofertach i wyróżniki w swojej ofercie.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336418>

Prowadzenie prezentacji

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza ograniczoną wiedzę na temat zasad profesjonalnej prezentacji oraz znikome umiejętności w zakresie jej prowadzenia. Osoby z niskim poziomem kompetencji mają poważne trudności w posługiwaniu się narzędziami audiowizualnymi. Nie



potrafią przygotować i obiektywnie ocenić swojej prezentacji. Prowadzenie prezentacji na niskim poziomie wiąże się często z ograniczoną zdolnością kontrolowania emocji i panowania nad treścią i stresem. Osoby z niskim poziomem kompetencji z trudem nawiązują kontakt ze słuchaczem. Dodatkowo niski poziom kompetencji może oznaczać słabą znajomość zasad komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Umiejętność prowadzenia prezentacji w stopniu niskim przejawia się brakiem zdolności do budowania wiarygodności przekazu i wzmacniania go poprzez gesty i postawę. Poważną trudność sprawia również dopasowanie zarówno formy do przekazywanego materiału jak i przebiegu swojego wystąpienia do audytorium. Kontrola nad grupą, umiejętność radzenia sobie w trudnej sytuacji, przekonywanie do własnego zdania (rzeczowa argumentacja) i łatwość w udzielaniu odpowiedzi na pytania stanowią duży problem dla osób o słabo rozwiniętej umiejętności prowadzenia prezentacji. Zawody, w których niski poziom kompetencji nie stanowi przeszkody to te, które nie wymagają występów, prelekcji i przekazywania informacji szerszemu gronu. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezpłatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną wiedzę na temat zasad profesjonalnej prezentacji oraz przeciętne umiejętności w zakresie jej prowadzenia. Osoby ze średnim poziomem kompetencji napotykają na trudności w posługiwaniu się narzędziami audiowizualnymi. Prowadzenie prezentacji na średnim poziomie wiąże się z przeciętną zdolnością kontrolowania emocji i panowania nad treścią i stresem. Osoby z umiarkowanym poziomem kompetencji raczej nawiązują kontakt ze słuchaczem. Średni poziom kompetencji może oznaczać przeciętną znajomość zasad komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Umiejętność prowadzenia prezentacji w stopniu średnim przejawia się umiarkowaną zdolnością do budowania wiarygodności przekazu i wzmacniania go poprzez gesty i postawę. Umiarkowaną trudność sprawia również dopasowanie zarówno formy do przekazywanego materiału jak i przebiegu swojego wystąpienia do audytorium. Kontrola nad grupą, umiejętność radzenia sobie w trudnej sytuacji, przekonywanie do własnego zdania (rzeczowa argumentacja) i łatwość w udzielaniu odpowiedzi na pytania to umiejętności, z którymi osoba odznaczająca się średnim poziomem kompetencji radzi sobie w sposób przeciętny. Jeśli osoba ze średnim poziomem kompetencji pracuje na stanowisku, które wymaga prowadzenia prezentacji ma wiele możliwości doskonalenia umiejętności i zdobywania wyższych jej poziomów. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezpłatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bogatą wiedzę na temat zasad profesjonalnej prezentacji oraz doskonałe umiejętności w zakresie jej prowadzenia. Osoby z wysokim poziomem kompetencji mają lekkość i swobodę w posługiwaniu się narzędziami audiowizualnymi. Prowadzenie prezentacji na wysokim poziomie wiąże się z dobrze rozwiniętą zdolnością kontrolowania emocji i panowania nad treścią i stresem. Osoby z umiarkowanym poziomem kompetencji raczej nawiązują kontakt ze słuchaczem. Średni poziom kompetencji może oznaczać przeciętną znajomość zasad komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Umiejętność prowadzenia prezentacji w stopniu średnim przejawia się umiarkowaną zdolnością do budowania wiarygodności przekazu i wzmacniania go poprzez gesty i postawę. Dopasowanie zarówno formy do przekazywanego materiału jak i przebiegu swojego wystąpienia do audytorium nie stanowi dla osoby z wysokim poziomem kompetencji najmniejszego problemu. Kontrola nad grupą, umiejętność radzenia sobie w trudnej sytuacji, przekonywanie do własnego zdania (rzeczowa argumentacja) i łatwość w udzielaniu odpowiedzi na pytania to umiejętności, z którymi osoba odznaczająca się wysokim poziomem kompetencji radzi sobie w sposób bardzo dobry. Umiejętność na wysokim poziomie jest konieczna w przypadku wykonywania zajęć, które w swoim charakterze mają tego rodzaju wydarzenia i zadania (prelegenci, specjaliści PR).
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Relacje z klientem

Poziom 1. Kompetencje związane z relacjami z klientem opierają się o podobne założenia jak relacje przyjacielskie. By było długotrwałe i wartościowe dla obu stron, muszą przejść przez pewne etapy, które powinny występować z naturalnym tempem. Kluczowe jest tutaj pojęcie wspólnych celów, dobrego zrozumienia, skupienia uwagi na potrzebach i możliwościach. Relacje z klientem są tym silniejsze im dłużej mają szansę się zacieśniać, a najlepszą metodą pogłębianie relacji jest spędzanie wspólnie czasu, stąd handlowcy odwiedzają swoich klientów często, w systematycznych odstępach czasu. Co ważne taka wizyta nie powinna mieć charakteru stricte informacyjnego o ofercie, nowościach, warunkach handlowych, tylko wymiar relacji międzyludzkich, budowanych choćby na żywym zainteresowaniu klientem, jego sytuacją, aktualnymi problemami i wyzwaniami. Osoby o niskich kompetencjach relacji z klientem nie są nastawione na budowanie jakościowych relacji, raczej skupiają się na realizacji własnych celów, nie zważając na cele i potrzeby klienta. To powoduje, że pojawienie się oferty konkurencji może bardzo szybko przynieść utratę klienta. Niskie kompetencje mogą powodować straty dla firmy, klient niezaopiekowany szuka lepszego doradcy.
<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

Poziom 2. Kompetencje związane z relacjami z klientem opierają się o podobne założenia jak relacje przyjacielskie. By było długotrwałe i wartościowe dla obu stron, muszą przejść przez pewne etapy, które powinny występować z naturalnym tempem. Kluczowe jest tutaj pojęcie wspólnych celów, dobrego zrozumienia, skupienia uwagi na potrzebach i możliwościach. Relacje z klientem są tym



silniejsze im dłużej mają szansę się zacieśniać, a najlepszą metodą pogłębianie relacji jest spędzanie wspólnie czasu, stąd handlowcy odwiedzają swoich klientów często, w systematycznych odstępach czasu. Co ważne taka wizyta nie powinna mieć charakteru stricte informacyjnego o ofercie, nowościach, warunkach handlowych, tylko wymiar relacji międzyludzkich, budowanych choćby na żywym zainteresowaniu klientem, jego sytuacją, aktualnymi problemami i wyzwaniem. Osoby o średnich kompetencjach relacji z klientem są nastawione na budowanie jakościowych relacji, skupiają się na realizacji zarówno własnych celów jak i celów i potrzeb klienta. To powoduje, że klient czuje się związany z daną ofertą i danym handlowcem i chętnie dokonuje transakcji w ramach tej współpracy, wchodząc tym samym w coraz bliższą relację handlową i międzyludzką.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

Poziom 3. Kompetencje związane z relacjami z klientem opierają się o podobne założenia jak relacje przyjacielskie. By było długotrwałe i wartościowe dla obu stron, muszą przejść przez pewne etapy, które powinny występować z naturalnym tempem. Kluczowe jest tutaj pojęcie wspólnych celów, dobrego zrozumienia, skupienia uwagi na potrzebach i możliwościach. Relacje z klientem są tym silniejsze im dłużej mają szansę się zacieśniać, a najlepszą metodą pogłębianie relacji jest spędzanie wspólnie czasu, stąd handlowcy odwiedzają swoich klientów często, w systematycznych odstępach czasu. Co ważne taka wizyta nie powinna mieć charakteru stricte informacyjnego o ofercie, nowościach, warunkach handlowych, tylko wymiar relacji międzyludzkich, budowanych choćby na żywym zainteresowaniu klientem, jego sytuacją, aktualnymi problemami i wyzwaniem. Osoby o wysokich kompetencjach relacji z klientem są nastawione na budowanie jakościowych relacji, bliskich w zasadzie doradztwu profesjonalnemu, które z klienta ściąga odpowiedzialność za podejmowanie właściwych decyzji. Klient czuje, że ma partnera w biznesie, który dba o jego dobro i rozwój, ostrzega przed zagrożeniami, dostarcza cennych informacji, proponuje pojawiające się atrakcyjne okazje.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336369>

Relacje z przełożonym

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza znikome rozumienie podstawowych zasad panujących w organizacji. Często wiąże się z ograniczonym rozumieniem samego przełożonego (jakie są jego cele i priorytety, jakiej presji i naciskom podlega, jaki jest jego styl pracy, jak lubi się komunikować, co go motywuje do działania itd.). Umiejętność pozyskania wiedzy o przełożonym (z obserwacji, z rozmowy) i jej wykorzystania w relacjach u osób z niskim poziomem kompetencji jest ograniczona. Równie istotnym elementem jest wiedza o sobie (świadomość swoich potrzeb, reakcji, mocnych i słabych stron, wzorce i wynikające z nich postawy) co osoby z niskim poziomem kompetencji również mogą mieć na niskim poziomie. Osoba z niskim poziomem kompetencji ma poważne trudności w procesie zestawiania i porównywania wiedzy o sobie i przełożonym w związku z czym nie potrafi adekwatnie sprecyzować różnic i podobieństw, co przekłada się na nieefektywną komunikację i współpracę. Osoba z niskim poziomem kompetencji miewa spore trudności zarówno w dostosowywaniu się do przełożonego jak i w uzyskiwaniu wpływu na niego. Kompetencja wymagana w każdej sytuacji, kiedy posiadamy przełożonego, wyjątek więc stanowi prowadzenie własnej działalności.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowane rozumienie podstawowych zasad panujących w organizacji. Wiąże się z umiarkowanym rozumieniem samego przełożonego (jakie są jego cele i priorytety, jakiej presji i naciskom podlega, jaki jest jego styl pracy, jak lubi się komunikować, co go motywuje do działania itd.). Umiejętność pozyskania wiedzy o przełożonym (z obserwacji, z rozmowy) i jej wykorzystania w relacjach u osób ze średnim poziomem kompetencji jest przeciętna. Równie istotnym elementem jest wiedza o sobie (świadomość swoich potrzeb, reakcji, mocnych i słabych stron, wzorce i wynikające z nich postawy) co u osób ze średnim poziomem kompetencji kształtuje się również przeciętnie. Osoba z umiarkowanym poziomem kompetencji miewa trudności w procesie zestawiania i porównywania wiedzy o sobie i przełożonym w związku z czym czasem nie potrafi adekwatnie sprecyzować różnic i podobieństw, co przekłada się na nieefektywną komunikację i współpracę. Osoba ze średnim poziomem kompetencji miewa trudności zarówno w dostosowywaniu się do przełożonego jak i w uzyskiwaniu wpływu na niego. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo dobre rozumienie podstawowych zasad panujących w organizacji. Wiąże się z doskonałym rozumieniem samego przełożonego (jakie są jego cele i priorytety, jakiej presji i naciskom podlega, jaki jest jego styl pracy, jak lubi się komunikować, co go motywuje do działania itd.). Umiejętność pozyskania wiedzy o przełożonym (z obserwacji, z rozmowy) i jej wykorzystania w relacjach u osób z wysokim poziomem kompetencji jest bardzo dobrze rozwinięta. Równie istotnym elementem jest wiedza o sobie (świadomość swoich potrzeb, reakcji, mocnych i słabych stron, wzorce i wynikające z nich postawy) co u osób z wysokim poziomem kompetencji kształtuje się również bardzo wysoko. Osoba z wysokim poziomem kompetencji nie ma najmniejszych trudności w procesie zestawiania i porównywania wiedzy o sobie i przełożonym w związku z czym czasem potrafi adekwatnie sprecyzować różnice i podobieństwa, co przekłada się na efektywną komunikację i współpracę. Osoba z wysokim poziomem kompetencji bez trudu dostosowuje się do przełożonego jednocześnie potrafi uzyskać wpływ na niego. Dobra relacja z przełożonym jest szczególnie ważna, jeżeli osoba wykonuje zawód specjalisty, lidera zespołu czy kierownika, ale i w każdej sytuacji, kiedy istnieje hierarchia i odpowiadamy przed przełożonym.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>



ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Współpraca w zespole

Poziom 1. Współpraca w zespole to kompetencja wymagająca sporych umiejętności m.in. komunikacji, cierpliwości, otwartości, wyrozumiałości, tolerancji i wielu innych. Niezwykle ważne jest ustalenie zasad współpracy i przestrzeganie ich, by każdy miał poczucie, że z jednej strony jest odpowiedzialny za wynik całego zespołu, z drugiej jest bardzo ważnym elementem zespołu i jest w nim potrzebny. Realizacja zadań i celów w ramach współpracy w zespole stwarza wiele wyzwań, wiele stresujących sytuacji i zagrożeń, które mogą wpłynąć zarówno na atmosferę w zespole jak i na wyniki wspólnej pracy. Osoby o niskich kompetencjach współpracy w zespole mogą wykazywać niskie zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków z racji poczucia odpowiedzialności zbiorowej. Mogą również wykazywać niechęć do częstej wymiany wiedzy, omawiania krótkofalowych efektów pracy i ustalania kolejnych kroków do wykonania. To może powodować destrukcyjne procesy w ramach grupy i obniżyć efektywność jej pracy. Niskie kompetencje w obszarze współpracy w zespole rozbijają zespół od środka i działają demotywująco, jednocześnie takie osoby nie dostrzegają wpływu swojego nastawienia na działanie całej grupy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337326>

Poziom 2. Współpraca w zespole to kompetencja wymagająca sporych umiejętności m.in. komunikacji, cierpliwości, otwartości, wyrozumiałości, tolerancji i wielu innych. Niezwykle ważne jest ustalenie zasad współpracy i przestrzeganie ich, by każdy miał poczucie, że z jednej strony jest odpowiedzialny za wynik całego zespołu, z drugiej jest bardzo ważnym elementem zespołu i jest w nim potrzebny. Realizacja zadań i celów w ramach współpracy w zespole stwarza wiele wyzwań, wiele stresujących sytuacji i zagrożeń, które mogą wpłynąć zarówno na atmosferę w zespole jak i na wyniki wspólnej pracy. Osoby o średnich kompetencjach współpracy w zespole wykazują duże zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków, nie zakrywają się za poczucie odpowiedzialności zbiorowej. Z reguły wykazują chęć częstej wymiany wiedzy, omawiania krótkofalowych efektów pracy i ustalania kolejnych kroków do wykonania. Pozytywne nastawienie może powodować budujące procesy w ramach grupy i zwiększać efektywność jej pracy. Średnie kompetencje w obszarze współpracy w zespole integrują zespół, scalają go od środka i działają motywująco, jednocześnie takie osoby wykonują świadome działania mające na celu wpływu swojego nastawienia na działanie całej grupy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337326>

Poziom 3. Współpraca w zespole to kompetencja wymagająca sporych umiejętności m.in. komunikacji, cierpliwości, otwartości, wyrozumiałości, tolerancji i wielu innych. Niezwykle ważne jest ustalenie zasad współpracy i przestrzeganie ich, by każdy miał poczucie, że z jednej strony jest odpowiedzialny za wynik całego zespołu, z drugiej jest bardzo ważnym elementem zespołu i jest w nim potrzebny. Realizacja zadań i celów w ramach współpracy w zespole stwarza wiele wyzwań, wiele stresujących sytuacji i zagrożeń, które mogą wpłynąć zarówno na atmosferę w zespole jak i na wyniki wspólnej pracy. Osoby o wysokich kompetencjach współpracy w zespole wykazują duże zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków, chętnie proponują pomysły optymalizacji



pracy, biorą udział w burzach mózgów mających na celu szukanie nowych sposobów realizacji wyznaczonych celów. Czują realną radość z pracy w zespole i okazują ją swoim współpracownikom. To przekłada się na atmosferę pozytywnego wspólnego działania, by osiągnąć wspólny cel i powoduje silnie związanie członków grupy. Wysokie kompetencje w obszarze współpracy w zespole budują silny zespół, pełen wewnętrznego wsparcia, spójnego dążenia do wyznaczonego celu i poczucia bliskich relacji w zespole. Takie zespoły są trwałe, a przez to pożądane przez pracodawców, bo znacząco obniżają ryzyko rezygnacji któregoś z członków z pracy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337326>

Kompetencje menedżerskie

Budowanie zespołów

Poziom 1. Budowanie zespołów to kompetencja wymagająca umiejętności budowania dobrych relacji z ludźmi i między ludźmi. Przydają się tutaj kompetencje nie tylko z zakresu komunikacji, motywowania, angażowania, właściwego przydzielania zadań i obowiązków, ale również zarządzania, delegowania, negocjacji i selekcji. Zbudowanie silnego, zintegrowanego zespołu, składającego się z osób uzupełniających się nie tylko wiedzą specjalizacją, ale również temperamentem i osobowością to nie lada wzywanie. Każdy członek zespołu zarówno wnosi do niego ogromne zasoby, jak i elementy ryzyka rozpadu zespołu. Właściwy dobór osób, odpowiednie ich motywowanie dopasowane do indywidualnych potrzeb, budowanie świadomości wspólnego celu i wspólnych wartości to jednej z najważniejszych zadań osoby budującej zespół. Niskie kompetencje budowania zespołu powodują, że zespół nie czuje się zintegrowany, nie ma poczucia realizacji wspólnych celów, jest skupiony na pojedynczych zadaniach, zamiast kluczowych krokach milowych. Istnieje ryzyko, że osoby zostaną dobrane w sposób niezaplanowany i zespół okaże się nietrwały. Przy niskich kompetencjach budowania zespołu istnieje spore ryzyko niskiej efektywności osób, rozproszenia odpowiedzialności i demotywacji, przez co pojawiać się mogą negatywne nastroje i członkowie będą zainteresowani opuszczeniem zespołu.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337326>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335651>

Poziom 2. Budowanie zespołów to kompetencja wymagająca umiejętności budowania dobrych relacji z ludźmi i między ludźmi. Przydają się tutaj kompetencje nie tylko z zakresu komunikacji, motywowania, angażowania, właściwego przydzielania zadań i obowiązków, ale również zarządzania, delegowania, negocjacji i selekcji. Zbudowanie silnego, zintegrowanego zespołu, składającego się z osób uzupełniających się nie tylko wiedzą specjalizacją, ale również temperamentem i osobowością to nie lada wzywanie. Każdy członek zespołu zarówno wnosi do niego ogromne zasoby, jak i elementy ryzyka rozpadu zespołu. Właściwy dobór osób, odpowiednie ich motywowanie dopasowane do indywidualnych potrzeb, budowanie świadomości wspólnego celu i wspólnych wartości to jednej z najważniejszych zadań osoby budującej zespół. Średnie kompetencje budowania zespołu powodują, że zespół czuje się zintegrowany, ma poczucie realizacji wspólnych celów, jest skupiony na kluczowych krokach milowych. Przy średnich kompetencjach budowania zespołu jest bardzo niskie ryzyko, że osoby zostaną dobrane w sposób niezaplanowany i zespół okaże się nietrwały. Średnie kompetencje w tym obszarze niwelują ryzyko niskiej efektywności osób, dominują pozytywne nastroje i członkowie będą zainteresowani trwaniem w składzie zespołu.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337326>



<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335651>

Poziom 3. Budowanie zespołów to kompetencja wymagająca umiejętności budowania dobrych relacji z ludźmi i między ludźmi. Przydają się tutaj kompetencje nie tylko z zakresu komunikacji, motywowania, angażowania, właściwego przydzielania zadań i obowiązków, ale również zarządzania, delegowania, negocjacji i selekcji. Zbudowanie silnego, zintegrowanego zespołu, składającego się z osób uzupełniających się nie tylko wiedzą specjalizacją, ale również temperamentem i osobowością to nie lada wzywanie. Każdy członek zespołu zarówno wnosi do niego ogromne zasoby, jak i elementy ryzyka rozpadu zespołu. Właściwy dobór osób, odpowiednie ich motywowanie dopasowane do indywidualnych potrzeb, budowanie świadomości wspólnego celu i wspólnych wartości to jednej z najważniejszych zadań osoby budującej zespół. Wysokie kompetencje budowania zespołu sprawiają, że zespół ma silne poczucie wspólnotowości, dążenia do tych samych celów, nastawiona na realizację kolejnych ważnych etapów, a realizując je odczuwa radość sukcesu. Osoby o wysokich kompetencjach budują silne i trwałe zespoły, których członkowie dobrze się uzupełniają i lubią ze sobą współpracować i spędzać czas. W zespole panują normy komunikacji, jasne zasady, uprzejmość i szacunek.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337326>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335651>

Delegowanie zadań

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza ograniczoną zdolność do przekazywania innym prac do realizacji. Osoba z niskim poziomem kompetencji często zwleka z informacją o konieczności wykonania zadania co zmniejsza szansę na terminową realizację. Poważną trudność sprawia jej też ustalenie tzw. bufora czasowego w efekcie czego często pojawia się brak czasu na dokonanie poprawek i opanowanie sytuacji kryzysowych. Osoby z ograniczoną umiejętnością delegowania zadań niejednokrotnie przekazują zadania osobom, które nie posiadają odpowiednich kompetencji do ich wykonania. Nie potrafią w sposób satysfakcjonujący oddelegować pracy odpowiednio do zdolności i możliwości pracownika. Niski poziom kompetencji wiąże się ze znikomą umiejętnością do wzbudzania motywacji i zaangażowania pracownika (np. poprzez konsultacje, które stanowią element budowania partnerskiej relacji). Osoba z niskim poziomem kompetencji ma poważne trudności z docenianiem i wspieraniem działań pracownika. Częstym problemem u osób z niskim poziomem kompetencji jest komunikacja z pracownikiem - upewnienie się, że polecenie zostało prawidłowo przekazane, odebrane i zrozumiane. Niski poziom umiejętności delegowania zadań przejawia się również w braku monitorowania wykonania zadania (spada motywacja pracownika i powstaje ryzyko nieprawidłowego lub nieterminowego wykonania zadania). Delegowanie zadań nie jest potrzebne w sytuacji, kiedy jesteśmy odpowiedzialni w całości za wykonanie zadania (lub jako członek zespołu).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną zdolność do przekazywania innym prac do realizacji. Osoba ze średnim poziomem kompetencji czasem zwleka z informacją o konieczności wykonania zadania co zmniejsza szansę na terminową realizację. Umiarkowaną trudność sprawia jej też ustalenie tzw. bufora czasowego w efekcie czego czasem pojawia się brak czasu na dokonanie poprawek i opanowanie sytuacji kryzysowych. Osoby z przeciętną umiejętnością delegowania zadań niejednokrotnie przekazują zadania osobom, które nie posiadają odpowiednich kompetencji do ich wykonania. Nie zawsze potrafią w sposób satysfakcjonujący oddelegować zadanie odpowiednio do zdolności i możliwości pracownika. Średni poziom kompetencji wiąże się ze przeciętną umiejętnością do wzbudzania motywacji i zaangażowania pracownika (np. poprzez konsultacje, które stanowią element budowania partnerskiej relacji). Osoba z przeciętnym poziomem kompetencji miewa trudności z docenianiem i wspieraniem działań pracownika. Częstym problemem u osób ze średnim poziomem kompetencji jest komunikacja z pracownikiem - upewnienie się, że polecenie zostało prawidłowo przekazane, odebrane i zrozumiane. Przeciętny poziom umiejętności delegowania zadań przejawia się również w trudnościach w kontekście monitorowania wykonania zadania (spada motywacja pracownika i powstaje ryzyko nieprawidłowego lub nieterminowego wykonania zadania).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza doskonałą zdolność do przekazywania innym prac do realizacji. Osoba z wysokim poziomem kompetencji nie zwleka z informacją o konieczności wykonania zadania co niweluje ryzyko na nieterminową realizację. Najmniejszej trudności nie sprawia jej też ustalenie tzw. bufora czasowego w efekcie czego zawsze pozostaje czas na dokonanie poprawek i opanowanie sytuacji kryzysowych. Osoby z dobrze rozwiniętą umiejętnością delegowania zadań przekazują zadania osobom, które posiadają odpowiednie kompetencje do ich wykonania. Potrafią w sposób satysfakcjonujący oddelegować zadanie odpowiednio do zdolności i możliwości pracownika. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z bardzo dobrze rozwiniętą umiejętnością do wzbudzania motywacji i zaangażowania pracownika (np. poprzez konsultacje, które stanowią element budowania partnerskiej relacji). Osoba z wysokim poziomem kompetencji rozumie wagę i konieczność doceniania i wspierania działań pracownika. Na wysokim poziomie funkcjonuje również komunikacja z pracownikiem - upewnienie się, że polecenie zostało prawidłowo przekazane, odebrane i zrozumiane. Wysoki poziom umiejętności delegowania zadań przejawia się również w kontekście monitorowania wykonania zadania (utrzymuje się wówczas motywacja pracownika i wzrasta szansa na prawidłowe lub terminowe wykonania zadania). Kompetencja jest wymagana w każdy rodzaju pracy, która polega na tworzeniu projektów i przedsięwzięć, których nie jest w stanie wykonać jedna osoba a cały zespół.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>



ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Motywowanie

Poziom 1. Kompetencja motywowania to jedna z kluczowych kompetencji z wachlarza umiejętności profesjonalnego menadżera, jednak przydaje się w większości obszarów życia. Opiera się o nic innego jak tylko znalezienie właściwych metod przekonania drugiego człowieka, żeby chciał robić to, co jest dla przekonującego celem bądź wartością. W biznesie odpowiednie motywowanie to podstawa efektywności pracowników, a co za tym idzie dynamiki rozwoju firmy. Znalezienie właściwych motywatorów działa zarówno nagradzająco jak i inspirująco. Sztuka polega tylko i aż na dopasowaniu motywatorów do konkretnego człowieka. Osoby o niskich kompetencjach motywowania mają tendencje do niestosowania żadnych stałych metod motywujących lub do jednej metody, takiej samej dla wszystkich i względnie stałej w czasie. W efekcie motywator jest skuteczny tylko dla niewielkiej liczby osób, zatem cała reszta pozostaje z niczym i coraz mniej znajduje w sobie chęci do wykonywania wyznaczonych im zadań. Niskie kompetencje w motywowaniu powodują odpływ jakościowych pracowników, zostają ci, którym nie zależy na rozwoju, realizacji celów o zdobywaniu nowych kompetencji, zatem najmniej atrakcyjni pracownicy na rynku.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335651>

Poziom 2. Kompetencja motywowania to jedna z kluczowych kompetencji z wachlarza umiejętności profesjonalnego menadżera, jednak przydaje się w większości obszarów życia. Opiera się o nic innego jak tylko znalezienie właściwych metod przekonania drugiego człowieka, żeby chciał robić to, co jest dla przekonującego celem bądź wartością. W biznesie odpowiednie motywowanie to podstawa efektywności pracowników, a co za tym idzie dynamiki rozwoju firmy. Znalezienie właściwych motywatorów działa zarówno nagradzająco jak i inspirująco. Sztuka polega tylko i aż na dopasowaniu motywatorów do konkretnego człowieka. Osoby o średnich kompetencjach motywowania stosują sprawdzone metody motywowania pracowników, które są popularne na rynku i pozwalają pracownikom na wybranie takiego, który najbardziej im odpowiada, wydaje się najatrakcyjniejszy. Dzięki temu ludzie są zmotywowani i chętnie przychodzą do pracy oraz starają się dobrze wykonywać swoje obowiązki. Czują się docenieni i wartościowi jako pracownicy. Możliwość wyboru sprawia, że ludzie wzmacniają poczucie sprawczości, a tym samym czują się ważni, zauważani. Osoby ze średnimi kompetencjami w motywowaniu są zainteresowane nowymi sposobami motywowania i dołączają je do już istniejących wariantów, przez co pracownicy czują, że pracują w nowoczesnie zarządzanej, dynamicznej firmie i chętnie wiążą się z nią na dłużej.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335651>

Poziom 3. Kompetencja motywowania to jedna z kluczowych kompetencji z wachlarza umiejętności profesjonalnego menadżera, jednak przydaje się w większości obszarów życia. Opiera się o nic innego jak tylko znalezienie właściwych metod przekonania drugiego człowieka, żeby chciał robić to, co jest dla przekonującego celem bądź wartością. W biznesie odpowiednie motywowanie to podstawa efektywności pracowników, a co za tym idzie dynamiki rozwoju firmy. Znalezienie



właściwych motywatorów działa zarówno nagradzająco jak i inspirująco. Sztuka polega tylko i aż na dopasowaniu motywatorów do konkretnego człowieka. Osoby o wysokich kompetencjach motywowania tworzą własne metody motywowania pracowników, oparte o te popularne na rynku, jednak dopasowane do grup pracowników i do specyfiki branży, w której firma działa. Dzięki temu ludzie mają poczucie, że praca w danym miejscu jest czymś niezwykle wyjątkowym, że udało im się znaleźć zatrudnienie w miejscu, gdzie każdy chciałby pracować. To nie tylko silnie wiąże pracowników z firmą, ale również buduje bardzo pozytywny obraz firmy na rynku pracy, przez co zainteresowani współpracą są najlepsi kandydaci na rynku pracy, specjaliści branżowi, profesjonaliści z doświadczeniem.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=335651>

Ocena i rozwój podwładnych

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza, że osoba ma problem ze stwarzaniem warunków do rozwoju i podtrzymywania motywacji pracowników. Wiąże się to z często z brakiem rozumienia swojej roli jako przełożonego w procesie rozwoju podwładnych, która bywa mylnie utożsamiana z przekazywaniem podwładnemu krytycznych uwag na temat jego pracy. Niski poziom kompetencji wiąże się z ograniczoną umiejętnością dokonania rzetelnej oceny kompetencji podwładnych zarówno bieżącej jak i okresowej. Na niskim poziomie kształtuje się też zdolność do konstruktywnego formułowania informacji zwrotnych i stawiania celów rozwojowych. Osoba z niskim poziomem kompetencji ma poważne trudności w planowaniu i monitorowaniu rozwoju podwładnego. Dodatkowo niejednokrotnie rozwój nie jest wartością dla przełożonego, przez co nie rozwija ani siebie, ani pracowników. Osoba odznaczająca się niskim poziomem kompetencji posiada ograniczoną wiedzę na temat samych podwładnych oraz technik i narzędzi do dokonywania ich oceny. Miewa też poważne trudności z dopasowaniem technik rozwojowych do poziomu wiedzy, kompetencji czy potrzeb pracownika. Osoba z niskim poziomem kompetencji ma kłopot z wyznaczaniem celów i motywowaniem podwładnych w ich realizowaniu.

Nie ma potrzeby posiadania kompetencji na wysokim poziomie, jeśli w wykonywanej pracy nie dokonujemy oceny pracowników.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>

<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>

<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza, że osoba miewa problemy ze stwarzaniem warunków do rozwoju i podtrzymywania motywacji pracowników. Wiąże się to z czasem z brakiem rozumienia swojej roli jako przełożonego w procesie rozwoju podwładnych, która bywa mylnie utożsamiana z przekazywaniem podwładnemu krytycznych uwag na temat jego pracy. Przeciętny poziom kompetencji wiąże się z umiarkowaną umiejętnością dokonania rzetelnej oceny kompetencji podwładnych zarówno bieżącej jak i okresowej. Na średnim poziomie kształtuje się też zdolność do konstruktywnego formułowania informacji zwrotnych i stawiania celów rozwojowych.



Osoba ze średnim poziomem kompetencji czasem ma trudności w planowaniu i monitorowaniu rozwoju podwładnego. Dodatkowo zdarza się, że rozwój nie jest wartością dla przełożonego, przez co nie rozwija ani siebie, ani pracowników. Osoba odznaczająca się średnim poziomem kompetencji posiada przeciętną wiedzę na temat samych podwładnych oraz technik i narzędzi do dokonywania ich oceny. Miewa też sporadyczne trudności z dopasowaniem technik rozwojowych do poziomu wiedzy, kompetencji czy potrzeb pracownika. Osoba ze średnim poziomem kompetencji raczej potrafi wyznaczać cele i motywować podwładnych w ich realizowaniu.
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza, że osoba stwarza doskonałe warunki do rozwoju i podtrzymywania motywacji pracowników. Wiąże się to z dobrym rozumieniem swojej roli jako przełożonego w procesie rozwoju podwładnych. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z dobrze rozwiniętą umiejętnością dokonania rzetelnej oceny kompetencji podwładnych zarówno bieżącej jak i okresowej. Na wysokim poziomie kształtuje się też zdolność do konstruktywnego formułowania informacji zwrotnych i stawiania celów rozwojowych. Osoba z wysokim poziomem kompetencji bez najmniejszych trudności planuje i monitoruje rozwój podwładnego. Dodatkowo rozwój stanowi wielką wartość dla samego przełożonego, przez co rozwija on zarówno siebie jak i pracowników. Osoba odznaczająca się wysokim poziomem kompetencji posiada obszerną i aktualną wiedzę na temat samych podwładnych oraz technik i narzędzi do dokonywania ich oceny. Potrafi dopasować techniki rozwojowe do poziomu wiedzy, kompetencji czy potrzeb pracownika. Osoba z wysokim poziomem kompetencji potrafi wyznaczać realne cele i motywować podwładnych w ich realizowaniu.

Kompetencja jest wymagana w przypadku wykonywania pracy, gdzie jednym z elementów jest dokonywanie ocen pracowników (bycie przełożonym).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 1. Kompetencja odwagi kierowniczej jest niezwykle istotna w pracy kadry menadżerskiej i zarządczej. Jasne zasady i ich przestrzeganie oraz wyciągnięcie z konsekwencji z łamania zasad, trzeźwy osąd sytuacji i umiejętność oceny, a tym samym adekwatne reakcje to kluczowe umiejętności potrzebne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jednak samo dostrzeganie i prawidłowe ocenianie sytuacji nie wystarczą, konieczna jest również umiejętność właściwego reagowania – zarówno jeśli chodzi o moment reakcji jak i o siłę reakcji oraz sposób jej wyrażenia. Na tym polega odwaga kierownicza, dostosowanie reakcji do sytuacji oraz umiejętność ciągłego nadzoru nad wydarzeniami, relacjami w firmie. Osoby o niskich kompetencjach odwagi kierowniczej mogą mieć dwie tendencje – wykazują się zbyt silną odwagą, która można określić jako brawura bądź też poziom odwagi znajduje się na drugim krańcu skali, czyli wykazują pewną powolność, marazm, brak zaangażowania w wykonywanie obowiązków kierowniczych. Niskie kompetencje odwagi kierowniczej powodują, że pracownicy nie szanują przełożonego, nie liczą się z jego zdaniem, a tym samym nie respektują panujących oficjalnie zasad w środowisku pracy, przez co burzą podstawowe normy i relacje współpracownicze.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 2. Kompetencja odwagi kierowniczej jest niezwykle istotna w pracy kadry menadżerskiej i zarządczej. Jasne zasady i ich przestrzeganie oraz wyciągnięcie z konsekwencji z łamania zasad, trzeźwy osąd sytuacji i umiejętność oceny, a tym samym adekwatne reakcje to kluczowe umiejętności potrzebne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jednak samo dostrzeganie i prawidłowe ocenianie sytuacji nie wystarczą, konieczna jest również umiejętność właściwego reagowania – zarówno jeśli chodzi o moment reakcji jak i o siłę reakcji oraz sposób jej wyrażenia. Na tym polega odwaga kierownicza, dostosowanie reakcji do sytuacji oraz umiejętność ciągłego nadzoru nad wydarzeniami, relacjami w firmie. Osoby o średnich kompetencjach odwagi kierowniczej potrafią w odpowiednim momencie reagować na wydarzenia mające miejsce w środowisku pracy oraz dopasowywać poziom reakcji do skali naruszenia norm. Pracownicy czują, że przestrzeganie zasad jest ważne, a ich łamanie nie umknie uwadze przełożonego, starają się więc dostosowywać. Średnie kompetencje odwagi kierowniczej sprawiają, że taka osoba jest postrzegana jako sprawiedliwa i dobrze wykonująca swoją pracę, podważają cenę sobie bezpieczeństwo i stabilność zasad i atmosfery w miejscu pracy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 3. Kompetencja odwagi kierowniczej jest niezwykle istotna w pracy kadry menadżerskiej i zarządczej. Jasne zasady i ich przestrzeganie oraz wyciągnięcie z konsekwencji z łamania zasad, trzeźwy osąd sytuacji i umiejętność oceny, a tym samym adekwatne reakcje to kluczowe umiejętności potrzebne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jednak samo dostrzeganie i prawidłowe ocenianie sytuacji nie wystarczą, konieczna jest również umiejętność właściwego reagowania – zarówno jeśli chodzi o moment reakcji jak i o siłę reakcji oraz sposób jej wyrażenia. Na tym polega odwaga kierownicza, dostosowanie reakcji do sytuacji oraz umiejętność ciągłego nadzoru nad wydarzeniami, relacjami w firmie. Osoby o wysokich kompetencjach odwagi kierowniczej potrafią nie tylko w odpowiednim momencie reagować na wydarzenia mające miejsce w środowisku pracy oraz dopasowywać poziom reakcji do skali naruszenia norm. Potrafią również tworzyć taką atmosferę pracy, gdzie ludzie wierzą, że obowiązujące zasady mają sens i stosują się do nich, bo mają wewnętrzne przekonanie, że to służy zarówno im samym jak i innym osobom w ich otoczeniu. Takie nastawienie buduje przywiązanie do miejsca pracy i zacieśnia relacje między współpracownikami.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>



Poziom 1. Niski poziom kompetencji wiąże się z niskimi standardami moralnymi i etycznymi wykazując słabe zasady moralne i nie zapewniając poczucia bezpieczeństwa. Oznacza też znikomą zdolność jasnego komunikowania oczekiwań. Osoba o niskim poziomie kompetencji ma trudność w kontekście sprawiedliwego postępowania i traktowania innych. Często podejmuje decyzje niezgodne z zasadami (własnymi, etycznymi, moralnymi, organizacyjnymi). Dla osób z niskim poziomem przywództwa często kłopotem jest zgoda na samodzielną organizację pracy przez podwładnych. Mają poważne obawy o popełnianie przez podwładnych błędów i konsekwencje wynikające z ich działań/decyzji. Niski poziom kompetencji oznacza ograniczone zdolności komunikacyjne co przekłada się na brak poczucia kontaktu i przynależności. Osoba o niskim poziomie przywództwa rzadko wspiera nowe pomysły i rozwiązania pracowników ograniczając tym samym chęć do uczenia się podwładnych. Nie dbają też specjalnie o rozwój swoich podwładnych. Niskim poziomem kompetencji wiąże się z niską inteligencją emocjonalną (słabą samoświadomością emocji, niskim poziomem empatii i ograniczoną zdolnością do wyrażania swoich emocji oraz odbierania uczuć innych osób).

Nie ma potrzeby posiadania kompetencji na wysokim poziomie w przypadku zawodów tzw. "niekierowniczych" a jako członek zespołu.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji wiąże się z przeciętnymi standardami moralnymi i etycznymi wykazując umiarkowane zasady moralne i nie zapewniając poczucia bezpieczeństwa. Oznacza też przeciętną zdolność jasnego komunikowania oczekiwań. Osoba o średnim poziomie kompetencji miewa trudności w kontekście sprawiedliwego postępowania i traktowania innych. Czasem podejmuje decyzje niezgodne z zasadami (własnymi, etycznymi, moralnymi, organizacyjnymi). Dla osób ze średnim poziomem przywództwa kłopotem bywa zgoda na samodzielną organizację pracy przez podwładnych. Mają obawy o popełnianie przez podwładnych błędów i konsekwencje wynikające z ich działań/decyzji. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowane zdolności komunikacyjne co przekłada się na przeciętne poczucie kontaktu i przynależności. Osoba o średnim poziomie przywództwa okazjonalnie wspiera nowe pomysły i rozwiązania pracowników ograniczając tym samym chęć do uczenia się podwładnych. Dbanie o rozwój swoich podwładnych jest ważny, ale nie stanowi priorytetu. Średni poziom kompetencji wiąże się z przeciętną inteligencją emocjonalną (umiarkowaną samoświadomością emocji, przeciętnym poziomem empatii i średnio rozwiniętą zdolnością do wyrażania swoich emocji oraz odbierania uczuć innych osób).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>



ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z wysokimi standardami moralnymi i etycznymi. Oznacza też bardzo dobrze rozwiniętą zdolność jasnego komunikowania oczekiwań. Osoba o wysokim poziomie kompetencji postępuje sprawiedliwie i traktuje innych równo i uczciwie. Podejmuje decyzje zgodne z zasadami (własnymi, etycznymi, moralnymi, organizacyjnymi). Potrafią wyznaczać jasny kierunek przy jednoczesnym umożliwieniu pracownikowi organizacji własnego czasu i pracy. Są otwarci na nowe pomysły i sposoby działania oraz zapewniają sprzyjające warunki do podejmowania przez pracowników prób i popełniania błędów zachęcając w ten sposób do zdobywania wiedzy. Osoby z wysokim poziomem kompetencji dbają o zapewnienia stałych okazji do szkolenia i rozwoju. Wysoki poziom kompetencji oznacza duże zdolności komunikacyjne co przekłada się na bardzo dobre poczucie kontaktu i przynależności. Osoba o wysokim poziomie przywództwa wspiera nowe pomysły i rozwiązania pracowników zachęcając ich tym samym do uczenia się. Dbanie o rozwój swoich podwładnych jest dla nich bardzo ważny. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z doskonale rozwiniętą inteligencją emocjonalną (wysoką samoświadomością emocji, bardzo dobrym poziomem empatii i doskonale rozwiniętą zdolnością do wyrażania swoich emocji oraz odbierania uczuć innych osób). Osoby z wysokim poziomem przywództwa komunikują się w sposób otwarty i przyjazny z zamiarem sprawienia, aby inni czuli się bezpiecznie. Tworzą poczucie wspólnego dochodzenia do sukcesów i niepowodzeń budując silne podstawy wzajemnego kontaktu.

Kompetencja jest wymagana w przypadku stanowisk kierowniczych i liderskich.
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Rozwiązywanie konfliktów

Poziom 1. Rozwiązywanie konfliktów to niezwykle ważna kompetencja potrzebna w pracy menadżerów i kierowników, ale przydatna tak naprawdę na każdym stanowisku, w każdej firmie. Jest to swego rodzaju zdolność do na tyle skutecznego prowadzenia rozmów, dyskusji, podnoszenia takich argumentów, że strony konfliktu dochodzą do wspólnego wniosku bądź w ogóle wycofują się z wcześniej wygłoszonych zarzutów. Rozwiązywanie konfliktów to również umiejętność szybkiego namierzania i neutralizowania obszarów, sytuacji, gdzie występuje wysokie ryzyko wybuchu konfliktu. Jest to też swego rodzaju nauka przez doświadczenie, która pozwala przewidywać kolejne etapy sytuacji i reagować zanim wymiana zdań czy przedstawienie propozycji spotka się z nerwową reakcją jednej ze stron. Osoby o niskich kompetencjach w rozwiązywaniu konfliktów mają



tendencje to unikania sytuacji spornych, udawania, że konflikt się nie rodzi, że wszystko jest w porządku. Może być również tak, że uważają rodzący się konflikt za nie wart jakiegokolwiek uwagi i dają do zrozumienia współpracownikom, że sytuacja nie zostanie przez nich zaopiekowana i mają poradzić sobie sami. W efekcie konflikt wybucha ze zdwojona siłą i istnieje duże ryzyko, że po takiej eskalacji część pracowników zacznie szukać innego miejsca rozwoju kariery zawodowej.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 2. Rozwiązywanie konfliktów to niezwykle ważna kompetencja potrzebna w pracy menadżerów i kierowników, ale przydatna tak naprawdę na każdym stanowisku, w każdej firmie. Jest to swego rodzaju zdolność do na tyle skutecznego prowadzenia rozmów, dyskusji, podnoszenia takich argumentów, że strony konfliktu dochodzą do wspólnego wniosku bądź w ogóle wycofują się z wcześniej wygłoszonych zarzutów. Rozwiązywanie konfliktów to również umiejętność szybkiego namierzania i neutralizowania obszarów, sytuacji, gdzie występuje wysokie ryzyko wybuchu konfliktu. Jest to też swego rodzaju nauka przez doświadczenie, która pozwala przewidywać kolejne etapy sytuacji i reagować zanim wymiana zdań czy przedstawienie propozycji spotka się z nerwową reakcją jednej ze stron. Osoby o średnich kompetencjach w rozwiązywaniu konfliktów nie próbują unikać sytuacji spornych, natomiast starają się reagować, gdy tylko konflikt się pojawi i możliwie szybko rozwiązywać polubownie sytuację. Mają świadomość, że trwanie w konflikcie powoduje zniechęcenie pracowników i wpływa na efektywność pracy, dlatego też zależy im na kontrolowaniu sytuacji w firmie czy w swoim dziale i dbaniu o dobrą atmosferę oraz wzajemny szacunek.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Poziom 3. Rozwiązywanie konfliktów to niezwykle ważna kompetencja potrzebna w pracy menadżerów i kierowników, ale przydatna tak naprawdę na każdym stanowisku, w każdej firmie. Jest to swego rodzaju zdolność do na tyle skutecznego prowadzenia rozmów, dyskusji, podnoszenia takich argumentów, że strony konfliktu dochodzą do wspólnego wniosku bądź w ogóle wycofują się z wcześniej wygłoszonych zarzutów. Rozwiązywanie konfliktów to również umiejętność szybkiego namierzania i neutralizowania obszarów, sytuacji, gdzie występuje wysokie ryzyko wybuchu konfliktu. Jest to też swego rodzaju nauka przez doświadczenie, która pozwala przewidywać kolejne etapy sytuacji i reagować zanim wymiana zdań czy przedstawienie propozycji spotka się z nerwową reakcją jednej ze stron. Osoby o wysokich kompetencjach w rozwiązywaniu konfliktów potrafią budować taką przestrzeń w pracy, gdzie można jasno i wprost mówić o swoich uwagach dotyczących innych osób czy zdarzeń, jednak wprowadza w ta komunikację ważne zasady: szacunek, mówienie o sytuacji, a nie o osobach, otwartość na wszystkie pomysły, uważne słuchanie siebie nawzajem i nieprzerywanie oraz inne zasady wskazywane przez współpracowników. Dzięki temu ludzie czują się w pracy ważni, czują, że ich zdanie ma znaczenie, a jednocześnie liczą się ze zdaniem innych osób i tym samym dobrze czują się w miejscu pracy.

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=337175>

Zarządzanie informacjami

Poziom 1. Niski poziom kompetencji wiąże się ze słabą zdolnością do gromadzenia i przetwarzania informacji. Niski poziom oznacza brak zdolności lub słabą zdolność do systematycznego i ciągłego wykorzystywania informacji do zadań stałych i priorytetowych. Osoba z niskim poziomem kompetencji ma niewielką wiedzę na temat metod gromadzenia i analizy danych. Kłopot sprawia posługiwanie się różnego rodzaju bazami i hurtowniami danych. Niski poziom kompetencji oznacza ograniczoną umiejętność sterowania przebiegiem procesów, które mają na celu optymalizowanie przetwarzania informacji. Osoby z niskim poziomem kompetencji mają trudność w procesie kontroli nad tym, jak informacje są tworzone, zorganizowane, magazynowane, dystrybuowane i

wykorzystywane. Na niskim poziomie kształtuje się też rozumienie problemu związanego z zapewnieniem bezpieczeństwa zgromadzonych i przetwarzanych informacji. Osoba z niskim poziomem kompetencji ma znikomy stopień wiedzy w zakresie dostępności i wykorzystywania technologii informatycznych w zarządzaniu danymi. Osoby z niskim poziomem kompetencji mają kłopot z ustaleniem rodzaju potrzebnych informacji i z określeniem stopnia ich niezbędności.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji wiąże się z przeciętną zdolnością do gromadzenia i przetwarzania informacji. Średni poziom oznacza umiarkowaną zdolność do systematycznego i ciągłego wykorzystywania informacji do zadań stałych i priorytetowych. Osoba ze średnim poziomem kompetencji dysponuje przeciętną wiedzą na temat metod gromadzenia i analizy danych. W sposób umiarkowanie sprawny posługuje się różnego rodzaju bazami i hurtowniami danych. Średni poziom kompetencji oznacza przeciętną umiejętność sterowania przebiegiem procesów, które mają na celu optymalizowanie przetwarzania informacji. Osoby ze średnim poziomem kompetencji miewają trudności w procesie kontroli nad tym, jak informacje są tworzone, zorganizowane, magazynowane, dystrybuowane i wykorzystywane. Na średnim poziomie kształtuje się też rozumienie problemu związanego z zapewnieniem bezpieczeństwa zgromadzonych i przetwarzanych informacji. Osoba ze średnim poziomem kompetencji ma umiarkowany stopień wiedzy w zakresie dostępności i wykorzystywania technologii informatycznych w zarządzaniu danymi. Osoby ze średnim poziomem kompetencji czasem napotykają na trudności z ustaleniem rodzaju potrzebnych informacji i z określeniem stopnia ich niezbędności.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z dobrze rozwiniętą zdolnością do gromadzenia i przetwarzania informacji. Wysoki poziom oznacza dobrą zdolność do systematycznego i ciągłego wykorzystywania informacji do zadań stałych i priorytetowych. Osoba z wysokim poziomem kompetencji dysponuje obszerną i aktualną wiedzą na temat metod gromadzenia i analizy danych. Sprawnie i swobodnie posługuje się różnego rodzaju bazami i hurtowniami danych. Wysoki poziom



kompetencji oznacza dobrze rozwiniętą umiejętność sterowania przebiegiem procesów, które mają na celu optymalizowanie przetwarzania informacji. Osoby z wysokim poziomem kompetencji potrafią sprawować kontrolę nad tym, jak informacje są tworzone, zorganizowane, magazynowane, dystrybuowane i wykorzystywane. Na wysokim poziomie kształtuje się też rozumienie problemu związanego z zapewnieniem bezpieczeństwa zgromadzonych i przetwarzanych informacji. Osoba z wysokim poziomem kompetencji ma zaawansowany stopień wiedzy w zakresie dostępności i wykorzystywania technologii informatycznych w zarządzaniu danymi. Osoby z wysokim poziomem kompetencji bez najmniejszych trudności potrafią ustalić rodzaj potrzebnych informacji i określić stopień ich niezbędności. Wysoki poziom kompetencji wymagany jest na stanowiskach w organizacjach biznesowych i administracyjnych wymagających wiedzy i umiejętności w zakresie analizy i przetwarzania informacji (analitik).

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Zarządzanie projektami

Poziom 1. Kompetencja zarządzania projektami to znajomość metodyk prowadzenia projektów wykorzystywanych na rynku oraz umiejętność prowadzenia projektów zgodnie z wybraną metodyką. Polega to na odpowiednim rozmieszczeniu zadań w poszczególnych etapach projektu, przydzieleniu ich osobom o wystarczających kompetencjach lub ewentualnie skierowanie ich na szkolenia uzupełniające wiedzę, następnie weryfikowanie wykonywania zadań zgodnie z przyjętym harmonogramem, pilnowanie budżetu projektu i ewentualnych odchyłeń oraz stałe konsultowanie postępów z klientem zlecających wykonanie projektu. Często również występuje konieczność wprowadzenia zmian w projekcie i ponowne rozplanowanie i przydzielenie zadań. Przy zarządzaniu projektem konieczne są umiejętności związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, komunikacją, budowaniem zespołu, motywowaniem itp., zatem jest to wymagające zajęcie. Osoby o niskich kompetencjach często nie znają żadnej profesjonalnej metodyki zarządzania projektami i wykonują prace na bazie swoich umiejętności. Brak metodyki powoduje, że istnieje spore ryzyko niedoszacowania projektu już na etapie kosztorysu oraz później podczas wprowadzania zmian. Niskie umiejętności zarządzania projektem powodują, że projekt odbiega od założonego harmonogramu, bo nie jest właściwie kontrolowany, często też ludzie zaangażowani w projekt tracą motywację do pracy i efektywność spada.

http://zdofinansowaniem.pl/?gclid=CjwKCAjwvbLkBRBbEiwAChbcka0D6eInuYkaOMfm7VvMVqhf5C-Cs8NmbCQrobxobnWxCnpxH74Y0_xoCm2gQAvD_BwE

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336199>

Poziom 2. Kompetencja zarządzania projektami to znajomość metodyk prowadzenia projektów wykorzystywanych na rynku oraz umiejętność prowadzenia projektów zgodnie z wybraną metodyką. Polega to na odpowiednim rozmieszczeniu zadań w poszczególnych etapach projektu, przydzieleniu ich osobom o wystarczających kompetencjach lub ewentualnie skierowanie ich na szkolenia uzupełniające wiedzę, następnie weryfikowanie wykonywania zadań zgodnie z przyjętym

harmonogramem, pilnowanie budżetu projektu i ewentualnych odchyłeń oraz stałe konsultowanie postępów z klientem zlecających wykonanie projektu. Często również występuje konieczność wprowadzenia zmian w projekcie i ponowne rozplanowanie i przydzielenie zadań. Przy zarządzaniu projektem konieczne są umiejętności związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, komunikacja, budowaniem zespołu, motywowaniem itp., zatem jest to wymagające zajęcie. Osoby o średnich kompetencjach z reguły znają profesjonalne metodyki zarządzania projektami i wykonują prace na bazie teorii zawartych w tych metodykach. Znajomość metodyki powoduje, że minimalizowane jest ryzyko niedoszacowania projektu na etapie kosztorysu czy też później podczas wprowadzania zmian i wykonywania rekalkulacji. Średnie umiejętności zarządzania projektem sprawiają, że projekt realizowany jest zgodnie z przyjętym harmonogramem, jest odpowiednio kontrolowany.

http://zdofinansowaniem.pl/?gclid=CjwKCAjwvbLkBRBbEiwAChbcka0D6eInuYkaOMfm7VvMVqhf5C-Cs8NmbCQroxbobnWxCnpxH74Y0_xoCm2gQAvD_BwE
<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336199>

Poziom 3. Kompetencja zarządzania projektami to znajomość metodyk prowadzenia projektów wykorzystywanych na rynku oraz umiejętność prowadzenia projektów zgodnie z wybraną metodyką. Polega to na odpowiednim rozmieszczeniu zadań w poszczególnych etapach projektu, przydzieleniu ich osobom o wystarczających kompetencjach lub ewentualnie skierowanie ich na szkolenia uzupełniające wiedzę, następnie weryfikowanie wykonywania zadań zgodnie z przyjętym harmonogramem, pilnowanie budżetu projektu i ewentualnych odchyłeń oraz stałe konsultowanie postępów z klientem zlecających wykonanie projektu. Często również występuje konieczność wprowadzenia zmian w projekcie i ponowne rozplanowanie i przydzielenie zadań. Przy zarządzaniu projektem konieczne są umiejętności związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, komunikacja, budowaniem zespołu, motywowaniem itp., zatem jest to wymagające zajęcie. Osoby o wysokich kompetencjach bardzo dobrze znają profesjonalne metodyki zarządzania projektami oraz mają duże doświadczenie w zarządzaniu projektami zgodnie z przyjętą metodologią. Wysokie kompetencje zarządzania projektami posiadają ludzie, którzy potrafią nie tylko prowadzić projekt, ale również korzystają z doświadczeń zdobytych w innych projektach i przekładają je na zminimalizowanie elementów ryzyka w każdym kolejnym projekcie. Są to również umiejętności związane z zarządzaniem ludźmi i odpowiednim ich motywowaniem, by byli zaangażowani w projekt i realizowali go terminowo.

http://zdofinansowaniem.pl/?gclid=CjwKCAjwvbLkBRBbEiwAChbcka0D6eInuYkaOMfm7VvMVqhf5C-Cs8NmbCQroxbobnWxCnpxH74Y0_xoCm2gQAvD_BwE
<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/view?id=336199>

Zarządzanie zmianą

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza znikomą wiedzę i umiejętności z zakresu skutecznych metod wprowadzania zmian. Osoby z niskim poziomem kompetencji dysponują niewielką wiedzą z zakresu technik, narzędzi i metod zarządzania zmianą. Osoby o niskim poziomie kompetencji mają trudności w procesie przygotowania siebie i/lub pracowników do zmiany oraz nie radzą sobie z nieakceptowanymi zmianami. Nie rozumieją symptomów nadchodzących zmian i ich przyczyn. W znikomym stopniu potrafią wdrożyć proces zmiany i monitorować jego przebieg oraz efekty. Wiąże się to z nieumiejętnością formułowania wizji strategicznej, rzetelnego informowania o zmianach i utrwalania zmian w procesie ewaluacji. Na niskim poziomie kształtuje się też ich świadomość wpływu otoczenia zewnętrznego na zmiany. Mają ograniczoną wiedzę na temat roli, jaką spełnia kultura organizacyjna w procesie zmian. Nie potrafią rozpoznawać sytuacji konfliktowych na skutek zmian oraz posiadają słabo rozwinięte zdolności do radzenia sobie z oporem (własnym i/lub pracowników) na zmiany. Mają też poważne trudności w rozumieniu i zaspokajaniu potrzeb stron procesu zmiany.



Niski poziom nie stanowi przeszkody w przypadku zajęć i zawodów z niewielką dynamiką zmian, stabilnych i przewidywalnych.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną wiedzę i umiejętności z zakresu skutecznych metod wprowadzania zmian. Osoby ze średnim poziomem kompetencji dysponują przeciętną wiedzą z zakresu technik, narzędzi i metod zarządzania zmianą. Osoby o średnim poziomie kompetencji miewają trudności w procesie przygotowania siebie i/lub pracowników do zmiany oraz przeciętnie radzą sobie z nieakceptowanymi zmianami. Czasem nie rozumieją symptomów nadchodzących zmian i ich przyczyn. W przeciętnym stopniu potrafią wdrożyć proces zmiany i monitorować jego przebieg oraz efekty. Wiąże się to ze średnio rozwiniętą umiejętnością formułowania wizji strategicznej, rzetelnego informowania o zmianach i utrwalania zmian w procesie ewaluacji. Na średnim poziomie kształtuje się też ich świadomość wpływu otoczenia zewnętrznego na zmiany. Dysponują przeciętną wiedzą na temat roli, jaką spełnia kultura organizacyjna w procesie zmian. Zwykle potrafią rozpoznać sytuacje konfliktowe na skutek zmian oraz posiadają średnio rozwinięte zdolności do radzenia sobie z oporem (własnym i/lub pracowników) na zmiany. Czasem miewają trudności w rozumieniu i zaspokajaniu potrzeb stron procesu zmiany.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza obszerną wiedzę i dobrze rozwinięte umiejętności z zakresu skutecznych metod wprowadzania zmian. Osoby z wysokim poziomem kompetencji dysponują bogatą i aktualną wiedzą z zakresu technik, narzędzi i metod zarządzania zmianą. Osoby o wysokim poziomie kompetencji bez żadnych trudności poruszają się w procesie przygotowania siebie i/lub pracowników do zmiany oraz doskonale radzą sobie z nieakceptowanymi zmianami. Rozumieją symptomy nadchodzących zmian i ich przyczyny. W bardzo dobrym stopniu potrafią wdrożyć proces zmiany i monitorować jego przebieg oraz efekty. Wiąże się to z wysoko rozwiniętą umiejętnością formułowania wizji strategicznej, rzetelnego informowania o zmianach i utrwalania zmian w procesie ewaluacji. Na wysokim poziomie kształtuje się też ich świadomość wpływu otoczenia zewnętrznego na zmiany. Dysponują obszerną wiedzą na temat roli, jaką spełnia kultura

organizacyjna w procesie zmian. Rozpoznają sytuacje konfliktowe na skutek zmian oraz posiadają dobrze rozwinięte zdolności do radzenia sobie z oporem (własnym i/lub pracowników) na zmiany. Doskonale rozumieją i potrafią zaspokoić potrzeby stron procesu zmiany.

Wysoki poziom jest wymagany w sytuacji zawodów, które zmianę mają niejako wpisaną w charakter pracy i gdzie sytuacja ulega częstym zmianom (kadrowym czy w zakresie polityki firmy). instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Kompetencje specjalistyczno-techniczne

Analiza danych

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza ograniczone umiejętności matematyczne, analityczne i zdolność logicznego myślenia. Osoba z niskim poziomem kompetencji ma trudności w obszarze pracy z liczbami (wykonywanie skomplikowanych obliczeń) i danymi (również jakościowymi) oraz zagadnieniami statystycznymi. Umiejętność tworzenia, modyfikacji i wdrażania modeli analitycznych jest również znikoma. Na niskim poziomie kształtują się zdolności do pozyskiwania nowych, istotnych, cennych informacji oraz wiedzy z danych pozyskiwanych z różnych źródeł. Osobę z niskimi kompetencjami cechuje ograniczona wiedza z zakresu programistyczno-technicznego; nie zna ona lub zna słabo narzędzia i programy do pracy z danymi oraz sposoby ich wykorzystania. Obniżona jest też zdolność do dokonywania oceny realnego ryzyka, a dokładniej analiza danych statystycznych w celu oceny szans i zagrożeń wynikających z podejmowanych działań. Dodatkowo wiąże się to ze słabo rozwiniętymi umiejętnościami dostrzegania tzw. błędów krytycznych, sporządzania tzw. analiz wstępnych oraz przeprowadzania badań i analiz finansowych. Osoby o niskim poziomie kompetencji nie przywiązują wagi do szczegółów, nie są sumienne i dokładne.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezpłatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowane umiejętności matematyczne, analityczne i zdolność logicznego myślenia. Osoba ze średnim poziomem kompetencji miewa



trudności w obszarze pracy z liczbami (wykonywanie skomplikowanych obliczeń) i danymi (również jakościowymi) oraz zagadnieniami statystycznymi. Umiejętność tworzenia, modyfikacji i wdrażania modeli analitycznych jest również przeciętna. Na średnim poziomie kształtują się zdolności do pozyskiwania nowych, istotnych, cennych informacji oraz wiedzy z danych pozyskiwanych z różnych źródeł. Osobę ze średnimi kompetencjami cechuje przeciętna wiedza z zakresu programistyczno-technicznego; zna słabo lub wybiórczo narzędzia i programy do pracy z danymi oraz sposoby ich wykorzystania. Na przeciętnym poziomie kształtuje się też zdolność do dokonywania oceny realnego ryzyka, a dokładniej analiza danych statystycznych w celu oceny szans i zagrożeń wynikających z podejmowanych działań. Dodatkowo wiąże się to z przeciętnie rozwiniętymi umiejętnościami dostrzegania tzw. błędów krytycznych, sporządzania tzw. analiz wstępnych oraz przeprowadzania badań i analiz finansowych. Osoby o średnim poziomie kompetencji umiarkowanie i okazjonalnie przywiązują wagę do szczegółów, czasem potrafią wykazać się sumiennością i dokładnością. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza dobrze rozwinięte umiejętności matematyczne, analityczne i zdolność logicznego myślenia. Osoba z wysokim poziomem kompetencji z łatwością pracuje w obszarze liczb (wykonywanie skomplikowanych obliczeń) i danych (również jakościowymi) oraz zagadnień statystycznych. Umiejętność tworzenia, modyfikacji i wdrażania modeli analitycznych jest również dobrze rozwinięta. Na wysokim poziomie kształtują się zdolności do pozyskiwania nowych, istotnych, cennych informacji oraz wiedzy z danych pozyskiwanych z różnych źródeł. Osobę z wysokimi kompetencjami cechuje rozległa wiedza z zakresu programistyczno-technicznego; zna bardzo dobrze narzędzia i programy do pracy z danymi oraz sposoby ich wykorzystania. Na wysokim poziomie kształtuje się też zdolność do dokonywania oceny realnego ryzyka, a dokładniej analiza danych statystycznych w celu oceny szans i zagrożeń wynikających z podejmowanych działań. Dodatkowo wiąże się to z dobrze rozwiniętymi umiejętnościami dostrzegania tzw. błędów krytycznych, sporządzania tzw. analiz wstępnych oraz przeprowadzania badań i analiz finansowych. Osoby o wysokim poziomie kompetencji przywiązują dużą wagę do szczegółów, są sumienne i dokładne.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza znikomą wiedzę z zakresu procesu budżetowania. Wiąże się to z ograniczoną umiejętnością planowania finansowego. Wiedza z zakresu definicji, roli, celów i funkcji budżetowania jest niezwykle ograniczona. Osoba o niskim poziomie kompetencji w słabym stopniu posiada wiedzę na temat różnicy między planowaniem a budżetowaniem oraz umiejętność wiązania planów z budżetami. Posiada małą wiedzę na temat etapów i elementów budżetowania oraz zasad zarządzania procesem budżetowania. Niski poziom kompetencji oznacza niewielką wiedzę z zakresu standardów, zalet i wad budżetowania. Świadomość nowoczesnych tendencji w zakresie budżetowania kształtuje się na niskie poziomy. Osoba o niskich kompetencjach nie potrafi efektywnie korzystać z dostępnych narzędzi (programów, aplikacji) do budżetowania i słabo zna ich możliwości. Niski poziom kompetencji wiąże się z obniżoną zdolnością analitycznego myślenia, przetwarzania dostępnych danych i prezentowania wyników. Osoba o niskich kompetencjach ma poważne trudności w formułowaniu jasnych i czytelnych wniosków.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną wiedzę z zakresu procesu budżetowania. Wiąże się to z przeciętną umiejętnością planowania finansowego. Wiedza z zakresu definicji, roli, celów i funkcji budżetowania kształtuje się na poziomie średnim. Osoba o przeciętnym poziomie kompetencji w umiarkowanym stopniu posiada wiedzę na temat różnicy między planowaniem a budżetowaniem oraz umiejętność wiązania planów z budżetami. Posiada umiarkowaną wiedzę na temat etapów i elementów budżetowania oraz zasad zarządzania procesem budżetowania. Średni poziom kompetencji oznacza przeciętną wiedzę z zakresu standardów, zalet i wad budżetowania. Świadomość nowoczesnych tendencji w zakresie budżetowania kształtuje się na umiarkowanym poziomie. Osoba o średnich kompetencjach czasem potrafi efektywnie korzystać z dostępnych narzędzi (programów, aplikacji) do budżetowania choć nie zna ich możliwości. Średni poziom kompetencji wiąże się z umiarkowaną zdolnością analitycznego myślenia, przetwarzania dostępnych danych i prezentowania wyników. Osoba o średnich kompetencjach czasem miewa trudności w formułowaniu jasnych i czytelnych wniosków.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>

<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo obszerną i aktualną wiedzę z zakresu procesu budżetowania. Wiąże się to z doskonale rozwiniętą umiejętnością planowania finansowego. Wiedza z zakresu definicji, roli, celów i funkcji budżetowania kształtuje się na poziomie wysokim. Osoba o wysokim poziomie kompetencji w dużym stopniu posiada wiedzę na temat różnicy między planowaniem a budżetowaniem oraz umiejętność wiązania planów z budżetami. Posiada bogatą wiedzę na temat etapów i elementów budżetowania oraz zasad zarządzania procesem budżetowania. Wysoki poziom kompetencji oznacza dużą wiedzę z zakresu standardów, zalet i wad budżetowania. Świadomość nowoczesnych tendencji w zakresie budżetowania kształtuje się na wysokim poziomie. Osoba o wysokich kompetencjach potrafi efektywnie korzystać z dostępnych narzędzi (programów, aplikacji) do budżetowania i zna ich możliwości. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z dobrze rozwiniętą zdolnością analitycznego myślenia, przetwarzania dostępnych danych i prezentowania wyników. Osoba o wysokich kompetencjach czasem z łatwością i swobodą formułuje jasne i czytelne wnioski.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>

<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>

<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Diagnozowanie potrzeb klienta

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza, że osoba ma ograniczoną świadomość znaczenia etapu diagnozowanie potrzeb klienta w procesie sprzedaży. Nie potrafi celnie rozpoznać oczekiwań klienta, a co za tym idzie - dopasować oferowanych rozwiązań do jego wyobrażeń. Wiąże się z ograniczoną wiedzą na temat metod, technik i sposobów formułowania i zadawania pytań. Oznacza też znikomą wiedzę z zakresu istniejących rodzajów pytań i ich zastosowań co często powoduje, iż rozmowa i relacja są jednostronne. Osoby z niskim poziomem kompetencji mają poważne trudności z aktywizowaniem rozmówcy/klienta we właściwym czasie sprawiając tym samym, że rozmówca nie jest w stanie zaangażować się w znalezienie najlepszego rozwiązania. Niski poziom kompetencji oznacza ograniczoną umiejętność wyjaśniania niejasności. Na niskim poziomie kształtuje się zdolność dawania rozmówcy poczucia ważności, zainteresowania i wzbudzania zaufania. Niski poziom kompetencji oznacza brak pewności siebie w "zbijaniu" obiekcji klienta. Osoba odznaczająca się niskim poziomem kompetencji nie posiada własnego stylu i formy prowadzenia rozmowy z klientem na etapie diagnozowania potrzeb.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza, że osoba ma umiarkowaną świadomość znaczenia etapu diagnozowanie potrzeb klienta w procesie sprzedaży. Czasem potrafi celnie rozpoznać oczekiwania klienta, a co za tym idzie - dopasować oferowane rozwiązania do jego wyobrażeń. Wiąże się z przeciętną wiedzą na temat metod, technik i sposobów formułowania i zadawania pytań. Oznacza też przeciętną wiedzę z zakresu istniejących rodzajów pytań i ich zastosowań co często powoduje, iż rozmowa i relacja czasem są jednostronne. Osoby ze średnim poziomem kompetencji miewają trudności z aktywizowaniem rozmówcy/klienta we właściwym czasie sprawiając tym samym, że rozmówca nie zawsze jest w stanie zaangażować się w znalezienie najlepszego rozwiązania. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną umiejętność wyjaśniania niejasności. Na przeciętnym poziomie kształtuje się zdolność dawania rozmówcy poczucia ważności, zainteresowania i wzbudzania zaufania. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną pewność siebie w "zbijaniu" obiekcji klienta. Osoba odznaczająca się średnim poziomem kompetencji posiada w umiarkowanym stopniu wypracowany własny styl i formę prowadzenia rozmowy z klientem na etapie diagnozowania potrzeb.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza, że osoba ma bardzo dużą świadomość znaczenia etapu diagnozowanie potrzeb klienta w procesie sprzedaży. Zawsze potrafi celnie rozpoznać oczekiwania klienta, a co za tym idzie - dopasować oferowane rozwiązania do jego wyobrażeń. Wiąże się z obszerną wiedzą na temat metod, technik i sposobów formułowania i zadawania pytań. Oznacza też rozległą wiedzę z zakresu istniejących rodzajów pytań i ich zastosowań co powoduje, iż rozmowa i relacja są dwustronne. Osoby z wysokim poziomem kompetencji z łatwością aktywizują rozmówcę/klienta we właściwym czasie sprawiając tym samym, że rozmówca jest w stanie zaangażować się w znalezienie najlepszego rozwiązania. Wysoki poziom kompetencji oznacza dobrze rozwiniętą umiejętność wyjaśniania niejasności. Na wysokim poziomie kształtuje się zdolność dawania rozmówcy poczucia ważności, zainteresowania i wzbudzania zaufania. Wysoki poziom kompetencji oznacza dużą pewność siebie w "zbijaniu" obiekcji klienta. Osoba odznaczająca się wysokim poziomem kompetencji posiada wypracowany własny styl i formę prowadzenia rozmowy z klientem na etapie diagnozowania potrzeb.



Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza znikomą gotowość do wykonywania pracy zawsze wtedy, gdy istnieje taka potrzeba pracodawcy. Wiąże się to z niechęcią do wykonywania pracy w wymiarze wyższym niż normalny (np. w godzinach nadliczbowych czy w dniach, które co do zasady są dniami wolnymi od pracy). Osoba o niskim poziomie kompetencji przejawia trudności w dostępności i wykonywaniu swojej pracy również w czasie na nią przeznaczonym - czyli w takim, jaki wynika z ustaleń (umowy). Oznacza to, że osoba odznaczająca się niskim poziomem dyspozycyjności w sposób ograniczony realizuje fundamentalny obowiązek pracownika, jakim jest respektowanie czasu pracy. Niski poziom kompetencji często oznacza brak gotowości do wyjazdów służbowych i/lub podjęcia pracy w terenie. Osoby z niskim poziomem kompetencji rzadko są w stanie pracować w tzw. nienormowanym czasie pracy (zadaniowym). Dodatkowo niechętnie będą realizować tzw. prace nietypowe, czyli takie, które nie wynikają z wcześniejszych ustaleń i wykraczają (np. czasowo) poza zakres obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną gotowość do wykonywania pracy zawsze wtedy, gdy istnieje taka potrzeba pracodawcy. Wiąże się to z przeciętną otwartością do wykonywania pracy w wymiarze wyższym niż normalny (np. w godzinach nadliczbowych czy w dniach, które co do zasady są dniami wolnymi od pracy). Osoba o średnim poziomie kompetencji miewa trudności w dostępności i wykonywaniu swojej pracy również w czasie na nią przeznaczonym - czyli w takim, jaki wynika z ustaleń (umowy). Oznacza to, że osoba odznaczająca się średnim poziomem dyspozycyjności w sposób przeciętny realizuje fundamentalny obowiązek pracownika, jakim jest respektowanie czasu pracy. Średni poziom kompetencji czasem oznacza brak gotowości do wyjazdów służbowych i/lub podjęcia pracy w terenie. Osoby ze średnim poziomem kompetencji czasem są w stanie pracować w tzw. nienormowanym czasie pracy (zadaniowym). Dodatkowo okazjonalnie będą realizować tzw. prace nietypowe, czyli takie, które nie wynikają z wcześniejszych ustaleń i wykraczają (np. czasowo) poza zakres obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza pełną gotowość do wykonywania pracy zawsze wtedy, gdy istnieje taka potrzeba pracodawcy. Wiąże się to z dużą otwartością do wykonywania pracy w wymiarze wyższym niż normalny (np. w godzinach nadliczbowych czy w dniach, które co do zasady są dniami wolnymi od pracy). Osoba o wysokim poziomie kompetencji nie miewa trudności w dostępności i wykonywaniu swojej pracy również w czasie na nią przeznaczonym - czyli w takim, jaki wynika z ustaleń (umowy). Oznacza to, że osoba odznaczająca się wysokim poziomem dyspozycyjności w pełni realizuje fundamentalny obowiązek pracownika, jakim jest respektowanie czasu pracy. Wysoki poziom kompetencji czasem oznacza permanentną gotowość do wyjazdów służbowych i/lub podjęcia pracy w terenie. Osoby z wysokim poziomem kompetencji są w stanie pracować w tzw. nienormowanym czasie pracy (zadaniowym). Dodatkowo są w stanie realizować tzw. prace nietypowe, czyli takie, które nie wynikają z wcześniejszych ustaleń i wykraczają (np. czasowo) poza zakres obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska.
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Języki obce

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza, że osoba rozumie i potrafi stosować jedynie bardzo proste zwroty i potoczne wyrażenia w obcym języku dotyczące życia codziennego. Z trudem formułuje pytania z zakresu życia prywatnego (dotyczącego np. miejsca, w którym mieszka, ludzi, których zna i rzeczy, które posiada) oraz odpowiada na tego rodzaju pytania. Niski poziom ogranicza się do umiejętności przedstawienia siebie i innych. Osoba z niskim poziomem kompetencji czasem potrafi prowadzić prostą rozmowę w obcym języku pod warunkiem, że rozmówca mówi wolno, zrozumiale i jest gotowy do pomocy. Kompetencje na niskim poziomie oznaczają sporadycznie zdolność do porozumiewania się w obcym języku w kontekście rutynowych i prostych sytuacji komunikacyjnych, wymagających jedynie bezpośredniej wymiany zdań na tematy typowe i znane. Wiąże się to ograniczoną zdolnością do opisanego pochodzenia i otoczenia a także poruszania spraw związanych z najważniejszymi potrzebami życiowymi. Niski poziom kompetencji oznacza znikomą zdolność do rozumienia jedynie głównych wątków przekazu zawartego w jasnych, standardowych wypowiedziach, które dotyczą znanych spraw i zdarzeń (typowych dla pracy, szkoły, czasu wolnego).

<https://www.50languages.com/ucz-sie-jezykow-online>
<https://podstawyniemieckiego.pl>
<https://www.angielski-kursy.pl>



Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza, że osoba rozumie znaczenie głównych i pobocznych wątków przekazu zawartego w prostych wypowiedziach. Osoba o średnim poziomie kompetencji przeciętnie radzi sobie w sytuacjach komunikacyjnych, które mogą się zdarzyć (w pracy, w podróży, w czasie wolnym). Na średnim poziomie kształtuje się zdolność tworzenia prostych i spójnych wypowiedzi ustnych lub pisemnych na tematy, które są znane lub interesują daną osobę. Średni poziom kompetencji wiąże się z przeciętną umiejętnością opisywania doświadczeń, zdarzeń, nadziei, marzeń i zamierzeń oraz uzasadnienia ich lub wyjaśnienia swoich opinii i planów. Osoba ze średnim poziomem kompetencji przeciętnie radzi sobie z rozumieniem ukrytego znaczenia przekazów. Potrafi tworzyć proste i spójne teksty na tematy leżące we własnym zakresie zainteresowań. Umiarkowanie rozumie główne punkty powszechnych spraw i zagadnień w obcym języku. Osoba ze średnim poziomem kompetencji potrafi porozumiewać się na tyle płynnie i spontanicznie, by prowadzić normalną rozmowę z użytkownikiem danego języka nie powodując napięcia u którejkolwiek ze stron.

<https://www.50languages.com/ucz-sie-jezykow-online>
<https://podstawyniemieckiego.pl>
<https://www.angielski-kursy.pl>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza, że osoba rozumie szeroki zakres wątków przekazu zawartego w złożonych tekstach na tematy nie tylko powszechne i codzienne, ale też konkretne i abstrakcyjne, łącznie z rozumieniem dyskusji na tematy techniczne z zakresu jej specjalności. Osoba z wysokim poziomem kompetencji potrafi wyjaśniać swoje stanowisko w sprawach będących przedmiotem rozmowy, rozważając wady i zalety różnych rozwiązań. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z rozumieniem i dostrzeganiem ukrytego znaczenia przekazu. Osoba z wysokim poziomem kompetencji potrafi wypowiadać się płynnie, spontanicznie, bez większego trudu znajdując właściwe sformułowania. Swobodnie posługuje się językiem obcym w kontaktach towarzyskich, społecznych, edukacyjnych bądź zawodowych. Potrafi formułować jasne, dobrze zbudowane, szczegółowe, dotyczące złożonych problemów, wypowiedzi ustne lub pisemne. Dodatkowo wysoki poziom kompetencji oznacza zdolność streszczania informacji pochodzących z różnych źródeł pisanych lub mówionych, w spójny sposób odtwarzając zawarte w nich tezy i wyjaśnienia. Osoba z wysokim poziomem kompetencji potrafi z łatwością zrozumieć praktycznie wszystko co usłyszy lub przeczyta.

Księgowość

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza niskie (lub brak) wykształcenie (ekonomiczne). Wiąże się ze znikomym brakiem doświadczenia w pracy z zakresu księgowości. Osoba o niskim poziomie kompetencji słabo orientuje się w aktualnych regulacjach prawnych (ZUS, prawo podatkowe) i dysponuje znikomą oraz mało aktualną wiedzą z zakresu księgowości. Posiada ubogą wiedzę z zakresu zarządzania finansami oraz dysponuje niewielką znajomością specjalistycznych aplikacji księgowo-finansowych. Niski poziom kompetencji wiąże się z niewielką znajomością międzynarodowych standardów raportowania. Osoby z niskim poziomem kompetencji odznaczają się słabo rozwiniętymi umiejętnościami analitycznego myślenia. Mają poważne trudności w zakresie przedstawiania danych finansowych oraz jasnego formułowania wniosków.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>



<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji wiąże się z umiarkowanym doświadczeniem w pracy z zakresu księgowości. Osoba o średnim poziomie kompetencji przeciętnie orientuje się w regulacjach prawnych (ZUS, prawo podatkowe, ustawy, przepisy) i dysponuje średnią, nie zawsze aktualną wiedzą z zakresu księgowości. Posiada przeciętną wiedzę z zakresu zarządzania finansami oraz dysponuje umiarkowaną znajomością specjalistycznych aplikacji księgowo-finansowych. Średni poziom kompetencji wiąże się z przeciętną znajomością międzynarodowych standardów raportowania. Osoby ze średnim poziomem kompetencji odznaczają się przeciętnie rozwiniętymi umiejętnościami analitycznego myślenia. Prezentują przeciętny poziom w zakresie przedstawiania i omawiania danych finansowych oraz jasnego formułowania wniosków. Osoby ze średnim poziomem kompetencji są umiarkowanie odpowiedzialne, skrupulatne, rzeczowe i uczciwe. Cechuje je średni poziom odporności na stres. Przeciętny poziom kompetencji wiąże się z niewielką chęcią do rozwoju i bycia "na bieżąco". Średni poziom kompetencji oznacza przeciętnie rozwinięte umiejętności interpersonalne tj. komunikację, umiejętność słuchania, negocjowania, pracy zespołowej oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza wykształcenie kierunkowe(ekonomiczne). Wiąże się z dużym doświadczeniem w pracy z zakresu księgowości. Osoba o wysokim poziomie kompetencji bardzo dobrze orientuje się w aktualnych regulacjach prawnych (ZUS, prawo podatkowe, ustawy, przepisy) i dysponuje obszerną oraz aktualną wiedzą z zakresu księgowości. Posiada bogatą wiedzę z zakresu zarządzania finansami oraz dysponuje bardzo dobrą znajomością specjalistycznych aplikacji księgowo-finansowych. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z dobrą znajomością międzynarodowych standardów raportowania. Osoby z wysokim poziomem kompetencji odznaczają się dobrze rozwiniętymi umiejętnościami analitycznego myślenia. Mają łatwość i swobodę w zakresie przedstawiania i omawiania danych finansowych oraz jasnego formułowania wniosków. Osoby z wysokim poziomem kompetencji są przede wszystkim odpowiedzialne, skrupulatne, rzeczowe i uczciwe. Cechuje je wysoki poziom odporności na stres. Wysoki poziom kompetencji wiąże się z permanentnym rozwojem i byciem "na bieżąco". Wysoki poziom kompetencji ściśle wiąże się z umiejętnościami interpersonalnymi tj. komunikacją, umiejętnością słuchania, negocjowania, pracy zespołowej oraz umiejętnością rozwiązywania konfliktów.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Pozyskiwanie informacji

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza znikomą zdolność do pozyskiwania informacji, wyszukania jej i wykorzystywania. Osoba taka ma poważne trudności ze skutecznym i sprawnym pozyskaniem informacji. Trudność sprawia rozpoznanie, definiowanie i precyzowanie własnej potrzeby informacyjnej. Osoba z niskim poziomem kompetencji w ograniczony sposób identyfikuje potencjalne źródła informacji. Krytyczna ocena informacji dla osób z niskim poziomem kompetencji jest trudnością. Osoba taka ma kłopot z poszczególnymi etapami oceny informacji tj.: analizą, wartościowaniem (pod względem trafności i użyteczności) i wyborem informacji. Dodatkowo na niskim poziomie kształtuje się umiejętność uogólnienia, interpretacji oraz syntezy zebranych informacji. Niski poziom kompetencji przejawia się również w znikomej zdolności do zastosowania informacji poprzez ich prezentację, wdrożenie, włączenie do swojego dotychczasowego zasobu wiedzy. Osoba posiadająca kompetencję na niskim poziomie nie wie jak korzystać ze świata wiedzy oraz jak przenieść doświadczenie innych na własny grunt. Na niskim poziomie znajduje się umiejętność przełożenia danych i informacji a wiedzę, spostrzeżenia i rozumienie. Ponadto osobom z niskim poziomem kompetencji z trudem przychodzi generowanie nowych pomysłów z pozyskanej wiedzy.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną zdolność do pozyskiwania informacji, wyszukania jej i wykorzystywania. Osoba taka miewa czasem trudności ze skutecznym i sprawnym pozyskaniem informacji. Na przeciętnym poziomie znajduje się umiejętność rozpoznania, definiowania i precyzowania własnej potrzeby informacyjnej. Osoba ze średnim poziomem kompetencji w umiarkowany sposób identyfikuje potencjalne źródła informacji. Krytyczna ocena informacji dla osób ze średnim poziomem kompetencji bywa trudnością. Osoba taka miewa kłopot z poszczególnymi etapami oceny informacji tj.: analizą, wartościowaniem (pod względem trafności i użyteczności) i wyborem informacji. Dodatkowo na średnim poziomie kształtuje się umiejętność uogólnienia, interpretacji oraz syntezy zebranych informacji. Średni poziom kompetencji przejawia się również w umiarkowanej zdolności do zastosowania informacji poprzez ich prezentację,



wdrożenie, włączenie do swojego dotychczasowego zasobu wiedzy. Osoba posiadająca kompetencję na średnim poziomie raczej wie jak korzystać ze świata wiedzy oraz jak przenieść doświadczenie innych na własny grunt. Na średnim poziomie znajduje się umiejętność przełożenia danych i informacji a wiedzę, spostrzeżenia i rozumienie. Ponadto osobom ze średnim poziomem kompetencji czasem trudno jest wygenerować nowy pomysł z pozyskanej wiedzy.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo dobrze rozwiniętą zdolność do pozyskiwania informacji, wyszukania jej i wykorzystywania. Osoba dobrze radzi sobie ze skutecznym i sprawnym pozyskaniem informacji. Na wysokim poziomie znajduje się umiejętność rozpoznania, definiowania i precyzowania własnej potrzeby informacyjnej. Osoba z wysokim poziomem kompetencji doskonale identyfikuje potencjalne źródła informacji. Krytyczna ocena informacji dla osób z wysokim poziomem kompetencji nie stanowi problemu. Osoba taka bardzo dobrze radzi sobie z poszczególnymi etapami oceny informacji tj.: analizą, wartościowaniem (pod względem trafności i użyteczności) i wyborem informacji. Dodatkowo na wysokim poziomie kształtuje się umiejętność uogólnienia, interpretacji oraz syntezy zebranych informacji. Wysoki poziom kompetencji przejawia się również w bardzo dobrze rozwiniętej zdolności do zastosowania informacji poprzez ich prezentację, wdrożenie, włączenie do swojego dotychczasowego zasobu wiedzy. Osoba posiadająca kompetencję na wysokim poziomie wie jak korzystać ze świata wiedzy oraz jak przenieść doświadczenie innych na własny grunt. Na wysokim poziomie znajduje się umiejętność przełożenia danych i informacji a wiedzę, spostrzeżenia i rozumienie. Ponadto osoby z wysokim poziomem kompetencji łatwo wygenerują nowe pomysły z pozyskanej wiedzy.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Rozliczanie i administrowanie wynagrodzeniami



Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza znikomą wiedzę z zakresu zasad obsługi programów kadrowo-płacowych. Wiąże się z ubogą znajomością podstaw prawnych (kodeks pracy, kodeks cywilny w zakresie umów o pracę, ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawa o systemie ubezpieczeń, ustawa o świadczeniach pieniężnych i tym podobne). Niski poziom kompetencji oznacza słabo rozwiniętą umiejętność rozróżniania metod rozliczania wynagrodzeń w zależności od sektora przedsiębiorstwa. Z trudem potrafi stosować przepisy prawa w zakresie obsługi płac. Na niskim poziomie kształtuje się zdolność stosowania w praktyce przepisów podatkowych oraz dotyczących ochrony danych osobowych. Ma poważne trudności w rozróżnianiu rodzajów ubezpieczeń. Na niskim poziomie kształtuje się umiejętność obsługi programu bankowego w zakresie przelewów płacowych. Osoba o niskim poziomie tej kompetencji wykazuje adekwatnie niski poziom skrupulatności i dokładności. Popełnia liczne błędy i pomyłki.
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną wiedzę z zakresu zasad obsługi programów kadrowo-płacowych. Wiąże się z przeciętną znajomością podstaw prawnych (kodeks pracy, kodeks cywilny w zakresie umów o pracę, ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawa o systemie ubezpieczeń, ustawa o świadczeniach pieniężnych i tym podobne). Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowanie rozwiniętą umiejętność rozróżniania metod rozliczania wynagrodzeń w zależności od sektora przedsiębiorstwa. Stosowanie przepisów prawa w zakresie obsługi płac czasem nastrocza trudności. Na średnim poziomie kształtuje się zdolność stosowania w praktyce przepisów podatkowych oraz dotyczących ochrony danych osobowych. Osoba o przeciętnym poziomie kompetencji napotyka trudności w rozróżnianiu rodzajów ubezpieczeń. Na umiarkowanym poziomie kształtuje się umiejętność obsługi programu bankowego w zakresie przelewów płacowych. Osoba o średnim poziomie tej kompetencji wykazuje adekwatnie umiarkowany poziom skrupulatności i dokładności. Popełnia czasem błędy i pomyłki.
instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza obszerną i aktualną wiedzę z zakresu zasad obsługi programów kadrowo-płacowych. Wiąże się z bardzo dobrą znajomością podstaw prawnych (kodeks pracy, kodeks cywilny w zakresie umów o pracę, ustawa o podatku dochodowym od osób

fizycznych, ustawa o systemie ubezpieczeń, ustawa o świadczeniach pieniężnych i tym podobne). Wysoki poziom kompetencji oznacza doskonale rozwiniętą umiejętność rozróżniania metod rozliczania wynagrodzeń w zależności od sektora przedsiębiorstwa. Stosowanie przepisów prawa w zakresie obsługi płac czasem osobie o wysokim poziomie kompetencji przychodzi łatwo i swobodnie. Na wysokim poziomie kształtuje się zdolność stosowania w praktyce przepisów podatkowych oraz dotyczących ochrony danych osobowych. Osoba o wysokim poziomie kompetencji bez trudności rozróżnia rodzaje ubezpieczeń. Na wysokim poziomie kształtuje się umiejętność obsługi programu bankowego w zakresie przelewów płacowych. Osoba o wysokim poziomie tej kompetencji wykazuje adekwatnie bardzo wysoki poziom skrupulatności i dokładności.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Umiejętności IT

Poziom 1. Niski poziom oznacza znikomą wiedzę z zakresu technologii informacyjnej, czyli zespołu środków (czyli urządzeń, takich jak komputery, sieci komputerowe), narzędzi (w tym oprogramowanie), metod, jak również innych technologii, które służą wszechstronnemu posługiwaniu się informacją. Osoba z niskim poziomem kompetencji IT posiada ograniczoną wiedzę o współczesnej technologii informacyjnej obejmującej swoim zakresem: informację, komputery, informatykę i komunikację. Niski poziom kompetencji przejawia się w niewielkiej wiedzy w kontekście zagadnień związanych z przetwarzaniem informacji. Osoba z niskim poziomem ma poważne trudności w wykorzystywaniu szeregu narzędzi, które pomagają w nowoczesnym przetwarzaniu i przechowywaniu informacji, ale również w zabezpieczaniu danych oraz prezentowaniu ich w sposób ciekawy i nowoczesny. Na niskim poziomie jest też świadomość istnienia profesjonalnych narzędzi, które pozwalają na gromadzenie i analizowanie informacji, wspomagają procesy selekcji, przetwarzanie oraz zarządzanie zgromadzonymi danymi. Osoby takie często mają trudność w obszarze analitycznego myślenia, kreatywności i otwartości na nowe rozwiązania. Zmienność technologii wymaga stałego rozwoju, co dla osób z niskim poziomem kompetencji może również stanowić spore wyzwanie.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>



Poziom 2. Średni poziom oznacza umiarkowaną wiedzę z zakresu technologii informacyjnej, czyli zespołu środków (czyli urządzeń, takich jak komputery, sieci komputerowe), narzędzi (w tym oprogramowanie), metod, jak również innych technologii, które służą wszechstronnemu posługiwaniu się informacją. Osoba ze średnim poziomem kompetencji IT posiada przeciętną wiedzę o współczesnej technologii informacyjnej obejmującej swoim zakresem: informację, komputery, informatykę i komunikację. Średni poziom kompetencji przejawia się w przeciętnej wiedzy w kontekście zagadnień związanych z przetwarzaniem informacji. Osoba ze średnim poziomem napotyka na trudności w wykorzystywaniu szeregu narzędzi, które pomagają w nowoczesnym przetwarzaniu i przechowywaniu informacji, ale również w zabezpieczaniu danych oraz prezentowaniu ich w sposób ciekawy i nowoczesny. Na średnim poziomie jest też świadomość istnienia profesjonalnych narzędzi, które pozwalają na gromadzenie i analizowanie informacji, wspomagają procesy selekcji, przetwarzanie oraz zarządzanie zgromadzonymi danymi. Osoby takie czasem mają trudność w obszarze analitycznego myślenia, kreatywności i otwartości na nowe rozwiązania. Zmienność technologii wymaga stałego rozwoju, co dla osób ze średnim poziomem kompetencji czasem może być kłopotliwe.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom oznacza bardzo dużą i aktualną wiedzę z zakresu technologii informacyjnej, czyli zespołu środków (czyli urządzeń, takich jak komputery, sieci komputerowe), narzędzi (w tym oprogramowanie), metod, jak również innych technologii, które służą wszechstronnemu posługiwaniu się informacją. Osoba z wysokim poziomem kompetencji IT posiada szeroką wiedzę o współczesnej technologii informacyjnej obejmującej swoim zakresem: informację, komputery, informatykę i komunikację. Wysoki poziom kompetencji przejawia się w rozległej wiedzy w kontekście zagadnień związanych z przetwarzaniem informacji. Osoba z wysokim poziomem bez trudu wykorzystuje szereg narzędzi, które pomagają w nowoczesnym przetwarzaniu i przechowywaniu informacji, ale również w zabezpieczaniu danych oraz prezentowaniu ich w sposób ciekawy i nowoczesny. Na wysokim poziomie jest też świadomość istnienia profesjonalnych narzędzi, które pozwalają na gromadzenie i analizowanie informacji, wspomagają procesy selekcji, przetwarzanie oraz zarządzanie zgromadzonymi danymi. Osoby takie mają też wysoko rozwiniętą kompetencję analitycznego myślenia, kreatywności i otwartości na nowe rozwiązania. Zmienność technologii wymaga stałego rozwoju, co dla osób z wysokim poziomem kompetencji IT jest czymś naturalnym i oczywistym.

zawody: informatyk, tester oprogramowania, administrator sieci informatycznych, projektant systemów, IT manager, IT project manager, programista, administrator baz danych.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>

<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Wykorzystywanie narzędzi biurowych

Poziom 1. Niski poziom kompetencji oznacza słabą znajomość obsługi komputera i urządzeń peryferyjnych (tzn. drukarka, fax, skaner, projektor, urządzenie wielofunkcyjne, niszczarka do papieru, bindownica, laminator itp.). Osoba o niskich kompetencjach z zakresu wykorzystania narzędzi biurowych posiada wąski zakres wiedzy na temat możliwości poszczególnych urządzeń, ich zastosowania i zakresu działania. Nie potrafi w pełni czerpać z zasobów urządzeń i napotyka na liczne trudności w kontekście ich obsługi. Niski poziom kompetencji wiąże się również z nieumiejętnym korzystaniem z programów (np. komputerowych). W związku z tym osoby z niskim poziomem kompetencji nie potrafią optymalizować czasu pracy w rezultacie spada ich efektywność podczas wykonywania obowiązków. Dodatkowo osoby z niskim poziomem kompetencji są mało kreatywne i rzadko są w stanie usprawnić swoją pracę wykorzystując dostępne narzędzia biurowe. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 2. Średni poziom kompetencji oznacza umiarkowaną znajomość obsługi komputera i urządzeń peryferyjnych (tzn. drukarka, fax, skaner, projektor, urządzenie wielofunkcyjne, niszczarka do papieru, bindownica, laminator itp.). Osoba o średnich kompetencjach z zakresu wykorzystania narzędzi biurowych posiada przeciętny zakres wiedzy na temat możliwości poszczególnych urządzeń, ich zastosowania i zakresu działania. Nie potrafi w pełni czerpać ze wszystkich zasobów urządzeń i czasem napotyka na trudności w kontekście ich obsługi. Średni poziom kompetencji wiąże się również z nieumiejętnym korzystaniem z programów (np. komputerowych). W związku z tym osoby ze średnim poziomem kompetencji nie zawsze potrafią optymalizować czas pracy w rezultacie spada ich efektywność podczas wykonywania obowiązków. Dodatkowo osoby ze średnim poziomem kompetencji są umiarkowanie kreatywne i czasem są w stanie usprawnić swoją pracę wykorzystując dostępne narzędzia biurowe. instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>

<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>

Poziom 3. Wysoki poziom kompetencji oznacza bardzo dobrą znajomość obsługi komputera i urządzeń peryferyjnych (tzn. drukarka, fax, skaner, projektor, urządzenie wielofunkcyjne, niszczarka do papieru, bindownica, laminator itp.). Osoba o wysokich kompetencjach z zakresu wykorzystania narzędzi biurowych posiada obszerny zakres wiedzy na temat możliwości poszczególnych urządzeń, ich zastosowania i zakresu działania. W związku z tym potrafi w pełni czerpać ze wszystkich zasobów urządzeń i nie napotyka na jakiegokolwiek trudności w kontekście ich obsługi. Wysoki poziom kompetencji wiąże się również z umiejętnym korzystaniem z programów (np. komputerowych). W rezultacie osoby z wysokim poziomem kompetencji doskonale potrafią optymalizować czas pracy w rezultacie podnosi się ich efektywność podczas wykonywania obowiązków. Dodatkowo osoby z wysokim poziomem kompetencji są bardzo kreatywne i często są w stanie usprawnić swoją pracę wykorzystując dostępne narzędzia biurowe.

instytucje wspierające: <http://poznan.praca.gov.pl/plan-szkolen>

Bezpłatne szkolenia: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/bezplatne,,wielkopolskie,m-poznan,poznan>
<https://www.personia.pl/szkolenia-otwarte/>

ciekawe strony: <https://mamopracuj.pl/pierwsze-kroki/>
<https://malinowaplaneta.pl/praca-na-urlopie-macierzynskim/>
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/szkolenia/#/domyslne=1/10620=2843>
<https://strefabiznesu.pl/szkolenia-bezplatne-i-dofinansowane-gdzie-ich-szukac-jak-na-nie-aplikowac/ar/13688834>