



SGH

---

## **Tomasz Rostkowski**

Instytut Kapitału Ludzkiego SGH

[tomasz.rostkowski@sgh.waw.pl](mailto:tomasz.rostkowski@sgh.waw.pl)

**Informacje o badaniu**

**Dalsze plany**

Seminarium IKL 02. grudnia 2017

---

### **Badanie**

Przeprowadzone we wrześniu i październiku 2017 roku

CATI (ang. *Computer Assisted Telephone Interview*) – samoocena kompetencji (umiejętności)

Ankieta – 3 części (2 merytoryczne + metryczka dot. przedsiębiorstwa)

Kolejność pytań – logika procesu zmian



## Skala oceny

**1** – potrzeba rozwoju kompetencji

**4** – poziom ekspercki (wybitny)

## Respondenci

Menedżerowie średniego i wyższego szczebla oraz właściciele

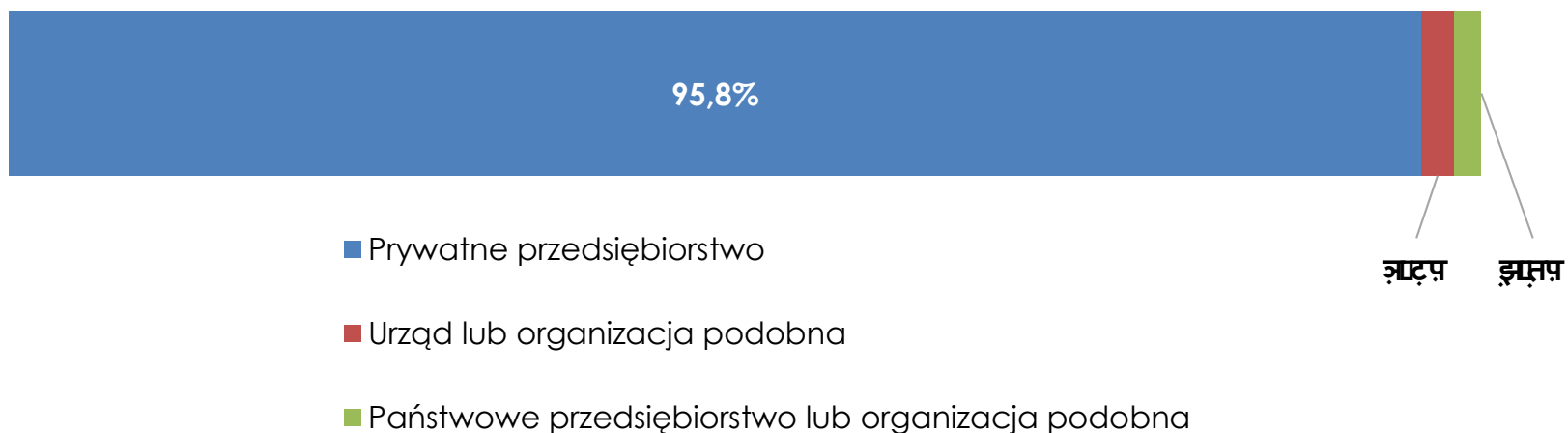
385 przedsiębiorstw średnich i dużych



- Duża firma, zatrudniająca powyżej 250 osób
- Średnia firma, zatrudniająca 50-249 osób

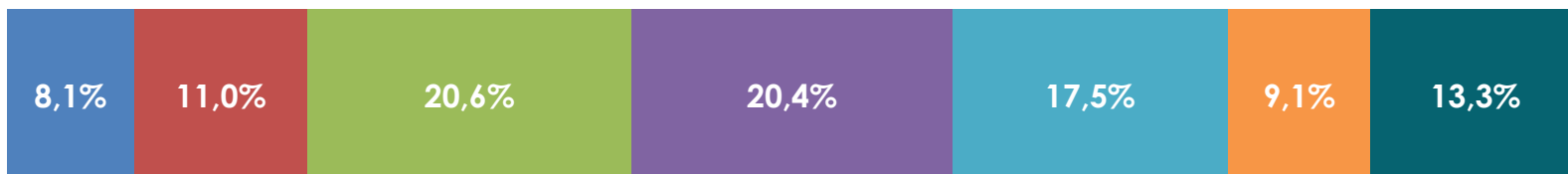
## Rodzaj organizacji

96% przedsiębiorstwa prywatne



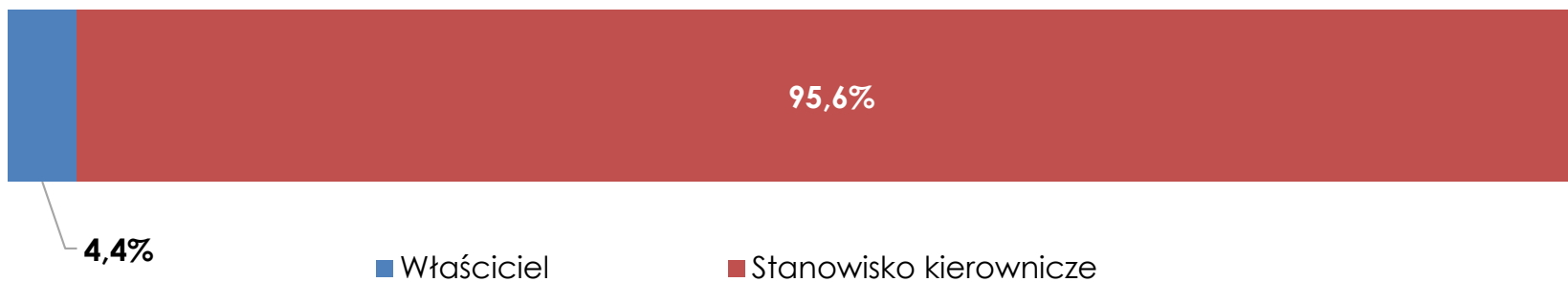
## Staż pracy respondentów

Od 11 do 25 lat

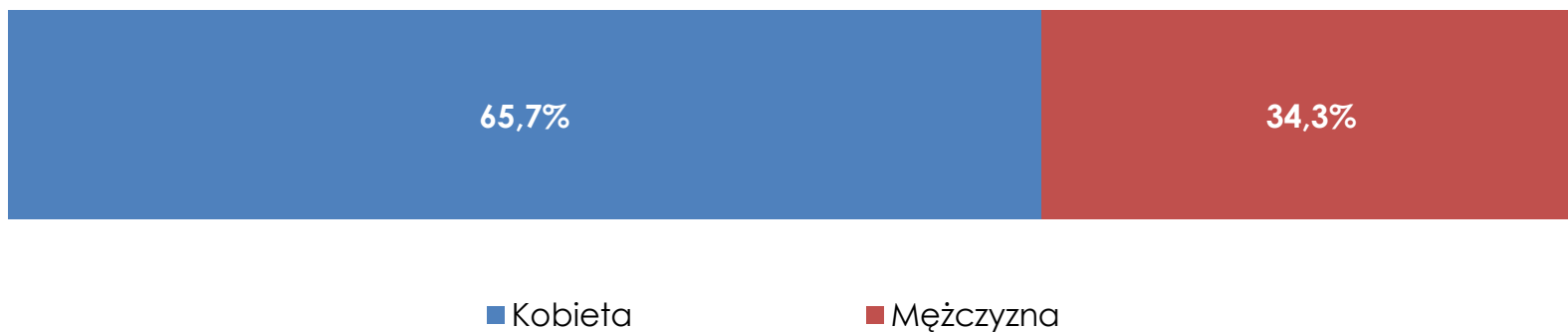


■ 1-5 lat ■ 6-10 lat ■ 11-15 lat ■ 16-20 lat ■ 21-25 lat ■ 26-30 lat ■ Powyżej 30 lat

## Zajmowane stanowisko



## Płeć





## Wykształcenie



■ Średnie

■ Wyższe licencjackie lub równorzędne

■ Wyższe magisterskie lub równorzędne

■ Doktorat/studia podyplomowe

## **Najwyżej ocenione kompetencje (umiejętności)**

**-Dawania dobrego przykładu zachowań innym pracownikom**

**-Budowania pozytywnej współpracy wewnątrz zespołu**

**-Nawiązywania i utrzymywania kontaktów potrzebnych w pracy zawodowej i karierze**

**-Indywidualnego traktowania poszczególnych pracowników**

**-Jasnego definiowania celów w krótkich okresach**

**-Doradzania pracownikom w lepszym wykonywaniu zadań**

**-Elastycznego działania w różnych warunkach**

## **Najniżej ocenione kompetencje (umiejętności)**

**-Elastycznego, dopasowanego do poszczególnych osób i sytuacji motywowania pracowników**

**-Podejmowania ryzyka adekwatnie do sytuacji i bez konieczności wdrażania działań naprawczych**

**-Dostrzegania i wykorzystywania szans na poprawę sytuacji w organizacji**

**-Wymyślania nowych pomysłów, wymyślania i wdrażania nowatorskich rozwiązań**

**-Włączania pracowników w podejmowanie decyzji**

**-Trafnego przewidywania problemów, jakie mogą występować podczas wprowadzania zmian**



# SGH

## Dalsze plany

1. Model przywództwa SGH
2. Testowanie modelu przywództwa w praktyce – *Development Centre*

