

Казус 2

Наименование на казуса	Когнитивна гъвкавост и кариерно развитие
Ключови думи	Кариерно развитие, взаимодействие между меки и твърди умения, познавателни изменения при по-възрастни ръководители, познавателна гъвкавост, когнитивна гъвкавост
Разработен от	Стокхолмско бизнес училище – Рига
Език	БЪЛГАРСКИ
Казус	<p>С напредването на възрастта познавателната гъвкавост намалява и става по-трудно за превключване между отделните задачи. Но по-опитните служители с по-дълъг стаж много по-лесно изпълняват различни задачи и много по-бързо вземат решения поради по-големия си професионален опит, следователно и работят по-ефективно. Ето защо фирменото ръководство е изправено пред дилема. От една страна, по-възрастните ръководители могат много по-бързо да вземат решения, но от друга, е възможно да се сблъскват с известни трудности, когато извършват едновременно няколко задачи.</p> <p>Традиционно компаниите са се фокусирали върху развитието на твърдите умения, като служителите са се обучавали в семинари за развитие на умения, пряко свързани със задачите им на работното място. Хората от маркетинга, например, са обучавани да провеждат успешни маркетингови кампании, а хората от отдела по човешки ресурси – как да наемат на работа най-добрите кандидати. За съжаление не се е отдавало достатъчно внимание на развитието на меките умения, които подпомагат в значителна степен прилагането на твърдите умения.</p> <p>Фирменото ръководство е изправено пред решението за намирането на баланса между обученията за меки и твърди умения. Разбира се, това решение може да бъде и специфично в зависимост от индустрията и типа персонал, но като цяло въпросът си остава един и същ: как да се подпомогне кариерното развитие на персонала чрез комбинирано обучение за меки и твърди умения и как да се пригоди тази дейност към особеностите на компанията, индустрията и хората.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) В каква степен фирменото ръководство трябва да отдава значение на развитието на познавателната гъвкавост на ръководния състав и на служителите? Кой отговаря за това развитие: компанията или служителите? Какви са доводите ти? 2) Как ще мотивираш служителите да подобряват познавателната си гъвкавост и уменията си за извършване на няколко задачи едновременно? Как тези умения могат да повлияят на кариерното им израстване? 3) В кои случаи (видове задачи или индустрии) познавателната гъвкавост е по-важна и защо? Смятате ли, че умението за познавателна гъвкавост ще бъде необходимо за тези индустрии и задачи и след 10 години?



Enhance Soft Skills to Nurture Competitiveness and Employability

www.projectessence.eu

Източници	https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020
Вид на обучителния материал	КАЗУС

(Примерни отговори на стр. 3)



Примерни отговори

1. Развитие на познавателната гъвкавост е неизменно изискване за хората в корпоративния сектор, особено ако става въпрос за ръководния състав. Ето защо е много важно служителите да притежават тези умения и да ги прилагат в работата си. Развитието и/или поддържането на когнитивните умения трябва да е отговорност и на компанията, и на служителя. Компанията трябва да предлага възможности за развитие на тези умения, а отделните служители трябва да са достатъчно мотивирани, за да са част от тези инициативи.
2. Мотивирането на хората е трудна и сложна задача. Много често хората приемат мотивацията като нещо абстрактно, което ту го има, ту го няма. Обикновено това не е така и има определени фактори, които влияят на мотивацията, но на които не обръщаме внимание. Ето защо е важно да определим какво движи мотивацията. Компанията тук може да играе много важна, но по-скоро поддържаща роля. Могат да се предлагат семинари за самоосъзнаване и саморефлексия, чрез които служителите да разбират по-добре как да използват тези инструменти, за да си обяснят мотивацията. Могат да се организират и други дейности, напр. тийм билдинг, тъй като и екипният дух ще има значителен принос за постигане на мотивацията.
3. Съществуват професии, за които се смята, че ще изчезнат или най-малкото ще се търсят много по-рядко. Тези промени ще засегнат в най-голяма степен опростените и монотонни дейности, чието изпълнение ще се поема от машини или роботи. А професии, които включват сложни задачи с висока степен на променливост и несигурност на резултатите, ще бъдат все по-търсени, а познавателната гъвкавост ще бъде важна предпоставка за намиране на работа и професионално развитие.

Отговорите на третия въпрос да се отнасят към доклада на Световния икономически форум „Професиите на бъдещето“.