

1) DESCRIEREA INSTRUMENTULUI

Tehnica lui Edward De Bono, a pălăriilor de a gândi, facilitează utilizarea diferitelor stiluri de gândire pe care le folosim pentru a rezolva probleme. Această metodologie încearcă să identifice diferite moduri de a gândi cu pălăriile colorate.

Timp: 60 de minute

2) OBIECTIVELE INSTRUMENTULUI

Schimbarea pălăriilor, facilitează

- schimbarea de atitudine
- puncte de vedere diferite
- atitudine proactivă
- comunicare asertivă
- minte deschisă

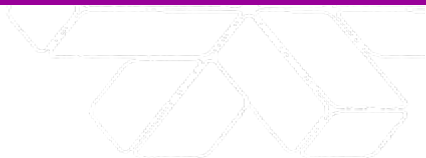
3) CONECTAREA INSTRUMENTULUI CU ABILITATEA

Acest instrument ne ajută să punem în practică toate conceptele pe care le-am descris în pastila „3 abilități principale pentru rezolvarea conflictelor”

4) RESURSE MATERIALE

- carton colorat
- Anexa 1
- Pix





5) CUM SE APLICĂ ABILITATEA

Pasul 1 - Faceți 6 pălării cu cartonașe colorate (alb, roșu, negru, galben, verde și albastru)

Pasul 2 - distribuiți fiecărui participant o copie a Anexei 1 și un stilou

Pasul 3 - folosind pălăriile, fiecare participant trebuie să completeze coloana corespunzătoare fiecărei pălării conform instrucțiunilor

Pasul 4 - participanții comentează împreună adnotările fiecăruia

Putem folosi această abilitate pentru o activitate de grup sau pentru o întâlnire față în față.

Deși în anexă avem o descriere a ceea ce vom include în fiecare secțiune, vom face o scurtă descriere a fiecărei pălării:

pălărie albă: numere și fapte concrete fără interpretare subiectivă, fără opinii sau presupuneri, ca un computer

Pălărie roșie: Inteligență emoțională

Red Hat permite participanților să recunoască și să exprime emoțiile, atât ale lor, cât și ale altora. Acest lucru îmbunătățește inteligența emoțională, ajutând profesioniștii din HR să înțeleagă și să gestioneze eficient emoțiile la locul de muncă.

Pălărie neagră: managementul riscurilor

Black Hat se concentrează pe potențiale riscuri și provocări, învățând participanții să anticipeze și să atenueze problemele înainte ca acestea să apară. Această abordare proactivă a managementului riscului este esențială pentru dezvoltarea strategiilor solide și rezistente.

Pălărie galbenă: Perspectivă pozitivă și optimism

Pălăria Galbenă încurajează participanții să caute aspectele și oportunitățile pozitive în fiecare situație. Acest lucru ajută la construirea unei atitudini constructive și optimiste, care este vitală pentru motivarea echipelor și promovarea unei culturi pozitive a muncii.

Pălărie verde: Rezolvarea creativă a problemelor

Pălăria Verde promovează gândirea creativă și inovatoare, încurajând participanții să exploreze soluții neconvenționale și idei noi. Acest lucru îi ajută pe profesioniștii în HR să dezvolte o mentalitate creativă, care este esențială pentru abordarea problemelor complexe și în evoluție la locul de muncă.

Pălărie albastră: gândire structurată

Pălăria albastră subliniază importanța controlului și organizării proceselor. Participanții învață să-și structureze gândirea, să stabilească obiective și să planifice următorii pași în mod eficient. Acest lucru este esențial pentru gestionarea proiectelor și pentru a ne asigura că discuțiile conduc la rezultate acționabile.



6) CE SĂ ÎNVĂȚI

Activitatea șase pĂării oferă mai multe lecții valoroase pentru profesioniștii în resurse umane, îmbunătățindu-le abilitățile de luare a deciziilor, de rezolvare a problemelor și de gândire creativă. Iată principalele concluzii:

1. Luare de perspectivă cuprinzătoare

Participanții învață să privească problemele și scenariile din mai multe perspective, asigurând o abordare amănunțită și echilibrată. Fiecare pĂarie reprezintă un mod diferit de gândire, ajutând la descoperirea diferitelor fațete ale unei probleme care ar putea fi trecută cu vederea printr-o abordare singulară.

2. Luare a deciziilor îmbunătățită

Analizând sistematic problemele folosind metoda Six Hats, profesioniștii din HR pot lua decizii mai informate și obiective. Această activitate îi învață să cântărească faptele, să ia în considerare emoțiile, să anticipeze riscurile, să identifice beneficiile, să facă brainstorming soluții creative și să-și structureze procesul de gândire.

3. Comunicare și colaborare îmbunătățite

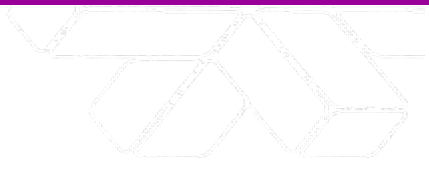
Activitatea încurajează dialogul deschis și gândirea colaborativă. Participanții exersează să asculte și să ia în considerare diverse puncte de vedere, promovând un mediu de lucru mai incluziv și mai comunicativ.

4. Flexibilitate și adaptabilitate

Prin comutarea între diferite moduri de gândire, participanții devin mai flexibili și adaptabili. Ei învață să își ajusteze stilul de gândire în funcție de contextul și cerințele situației, care este o abilitate valoroasă în medii de lucru dinamice și cu ritm rapid.

Aplicații practice pentru profesioniștii în resurse umane:

- 1. Rezolvarea conflictelor:** Folosirea metodei Six Hats pentru a aborda conflictele la locul de muncă poate ajuta la descoperirea problemelor de bază și la dezvoltarea soluțiilor echilibrate care iau în considerare toate perspectivele.
- 2. Implicarea angajaților:** Aplicarea acestei abordări pentru a îmbunătăți implicarea angajaților poate duce la strategii inovatoare care sunt bine primite și eficiente.
- 3. Dezvoltarea politicilor:** Atunci când se dezvoltă noi politici de resurse umane, metoda Six Hats asigură că toate impacturile potențiale sunt luate în considerare, conducând la politici cuprinzătoare și corecte.
- 4. Evaluări de performanță:** Incorporarea diferitelor stiluri de gândire în analizele de performanță poate oferi o viziune mai holistică asupra performanței angajaților, ceea ce duce la un feedback mai precis și mai constructiv.
- 5. Managementul schimbării:** Gestionarea eficientă a schimbării organizaționale prin luarea în considerare a răspunsurilor emoționale, riscurilor, beneficiilor și soluțiilor creative asigură tranziții mai fluide și rate mai mari de acceptare.



7) MATERIAL EXTRA - LINK-URI

Anexa 1 (pagina urmatoare)



ANEXA I

6 PĂLĂRII PENTRU A GĂSEȘTI UN MUNCĂ

					
<p>Care sunt fapte cunoscute despre scenariul?</p> <p>Ce date avem au?</p> <p>Ce informatii lipseste?</p> <p>Unde găsim necesarul date?</p> <p>Care sunt valorile cheie sau indicatori relevanți la problema asta?</p>	<p>Cum te simti despre asta scenariu?</p> <p>Care este reacția ta intestinală?</p> <p>Ce emoții face aceasta problema evoca?</p> <p>Cum ar putea angajații simt despre asta situație?</p> <p>Există vreunul subiacent preocupări sau anxietati?</p>	<p>Care sunt unele alternativă solutii?</p> <p>Cum putem gândi în afara caseta la adresa problema asta?</p> <p>Ce creativ abordările pot luăm?</p> <p>Există vreunul inovatoare metode noi nu am considerat?</p> <p>Cum putem reîncadrați problema de gasit solutii noi?</p>	<p>Ce este al nostru obiectiv pentru aceasta discuție?</p> <p>Ce pași ar trebui să luăm</p> <p>Următorul?</p> <p>Cum ar trebui ne organizam gânduri și constatări?</p> <p>Care sunt concluzii cheie din fiecare pălărie perspectivă?</p> <p>Cum putem asigura eficienta implementare ale alesului soluție?</p>	<p>Care sunt potențial beneficii ale abordând acest lucru emisiune?</p> <p>Ce oportunități poate decurge din acest scenariu?</p> <p>Cum putem maximiza pozitiv rezultate?</p> <p>Care sunt punctele forte ale noastre propus solutii?</p> <p>Ce pozitiv impact ar putea asta are asupra organizației?</p>	<p>Care sunt riscuri potentiale asociat cu acest scenariu?</p> <p>Ce obstacole ne-am putea confrunta?</p> <p>Care sunt cel mai rău caz scenariu?</p> <p>De ce ar putea asta planul eșuează?</p> <p>Care sunt limitări și slăbiciunile noastre abordarea actuală?</p>
RĂSPUNS	RĂSPUNS	RĂSPUNS	RĂSPUNS	RĂSPUNS	RĂSPUNS
FAPTE	EMOȚII	CREATIVITATE	PLANIFICARE	OPTIMISM	PESIMISM

**Exemplu de scenariu pentru context:**

Scenariu: Îmbunătățirea implicării angajaților într-un mediu de lucru la distanță

Întrebări pentru pălărie albă:

- Care sunt nivelurile actuale de implicare a angajaților?
- Câți angajați lucrează de la distanță?
- Ce feedback am primit de la angajați despre munca la distanță?
- Care sunt beneficiile și provocările documentate ale lucrului la distanță?

Întrebări Red Hat:

- Cum au angajații să lucreze de la distanță?
- Care sunt sentimentele tale personale despre munca la distanță?
- Există îngrijorări emoționale exprimate de angajați?
- Cum se simte echipa de management cu privire la nivelurile actuale de implicare?

Întrebări Black Hat:

- Care sunt potențialele dezavantaje ale lucrului de la distanță?
- Ce provocări ne-am putea confrunța în îmbunătățirea angajamentului?
- Există riscuri asociate cu strategiile pe care le luăm în considerare?
- Ce obstacole i-ar putea împiedica pe angajați să se simtă implicați?

Întrebări despre pălărie galbenă:

- Care sunt beneficiile potențiale ale îmbunătățirii angajamentului de lucru la distanță?
- Cum ar putea un nivel mai ridicat de implicare să aibă un impact pozitiv asupra productivității?
- Ce oportunități avem de a îmbunătăți experiențele de lucru la distanță?
- Ce puncte forte putem folosi pentru a stimula implicarea?

Întrebări despre pălărie verde:

- Ce inițiative noi putem introduce pentru a îmbunătăți implicarea?
- Cum putem folosi tehnologia în mod creativ pentru a conecta angajații de la distanță?
- Există activități inovatoare de team-building pe care le putem implementa?
- Cum ne putem reformula strategiile actuale pentru a se potrivi mai bine cu munca de la distanță?

Întrebări despre pălărie albastră:



- Care este obiectivul nostru principal pentru acest proiect de îmbunătățire a angajamentului?
- Ce pași ar trebui să luăm pentru a implementa strategiile alese?
- Cum putem măsura succesul inițiativelor noastre de implicare?
- Care sunt următorii pași pe baza discuției noastre?

