

1) RĪKA APRAKSTS

Edvarda De Bono paņēmiens par domāšanas cepurēm atvieglo dažādu domāšanas stilu izmantošanu, ko mēs izmantojam problēmu risināšanā. Šī metodika mēģina identificēt dažādus domāšanas veidus ar krāsainām cepurēm.

Laiks: 60 minūtes

2) RĪKA MĒRĶI

Cepures maiņa, tas atvieglo

- attieksmes maiņa
- dažādi viedokļi
- proaktīva attieksme
- pārlicinoša komunikācija
- atvērts prāts

3) INSTRUMENTA SAISTĪBA AR PRASMJU

Šis rīks palīdz mums īstenot praksē visus jēdzienus, ko aprakstījām tabletē "3 galvenās prasmes _____"

Konfliktu risināšana

4) RESURSU MATERIĀLI

- krāsains kartons
- 1.pielikums
- Pildspalva

5) KĀ LIETOT PRASMES

1. darbība — izveidojiet 6 cepures ar krāsainām kartēm (balta, sarkana, melna, dzeltena, zaļa un zila)
2. solis – izdaliet katram dalībniekam 1. pielikuma kopiju un pildspalvu
3. solis - izmantojot cepures, katram dalībniekam ir jāaizpilda katrai cepurei atbilstoši norādījumiem
4. solis – dalībnieki kopā komentē katra anotācijas

Mēs varam izmantot šo prasmi grupas aktivitātēm vai tikšanās reizēm.

Lai gan pielikumā mums ir apraksts par to, ko mēs plānojam iekļaut katrā sadaļā, mēs sniegsim īsu katras cepures aprakstu:

Baltā cepure: skaitļi un konkrēti fakti bez subjektīvas interpretācijas, bez viedokļiem vai pieņēmumiem, kā dators

Sarkanā cepure: emocionālā inteliģence

Red Hat ļauj dalībniekiem atzīt un paust gan savas, gan citu emocijas. Tas uzlabo emocionālo inteliģenci, palīdzot personāla speciālistiem izprast un efektīvi pārvaldīt emocijas darba vietā.

Melnā cepure: riska pārvaldība

Melnā cepure koncentrējas uz iespējamiem riskiem un izaicinājumiem, mācot dalībniekiem paredzēt un mazināt problēmas, pirms tās rodas. Šī proaktīvā pieeja riska pārvaldībai ir būtiska, lai izstrādātu stabilas un noturīgas stratēģijas.

Dzeltenā cepure: pozitīva perspektīva un optimisms

Dzeltenā cepure mudina dalībniekus katrā situācijā meklēt pozitīvos aspektus un iespējas. Tas palīdz veidot konstruktīvu un optimistisku attieksmi, kas ir ļoti svarīga komandas motivēšanai un pozitīvas darba kultūras veicināšanai.

Zaļā cepure: radoša problēmu risināšana

Zaļā cepure veicina radošu un inovatīvu domāšanu, mudinot dalībniekus izpētīt netradicionālus risinājumus un jaunas idejas. Tas palīdz personāla speciālistiem attīstīt radošu domāšanas veidu, kas ir ļoti svarīgi, lai risinātu sarežģītas un mainīgas darba vietas problēmas.

Zilā cepure: strukturēta domāšana

Blue Hat uzsver procesa kontroles un organizācijas nozīmi. Dalībnieki mācās strukturēt savu domāšanu, izvirzīt mērķus un efektīvi plānot nākamos soļus. Tas ir ļoti svarīgi, lai pārvaldītu projektus un nodrošinātu, ka diskusijas noved pie praktiskiem rezultātiem.



6) KO MĀCĪTIES

Six Hats Activity piedāvā vairākas vērtīgas nodarbības HR profesionāļiem, uzlabojot viņu lēmumu pieņemšanas, problēmu risināšanas un radošās domāšanas spējas. Šeit ir norādītas galvenās atziņas:

1. Visaptveroša perspektīva

Dalībnieki mācās aplūkot problēmas un scenārijus no vairākiem skatpunktiem, nodrošinot rūpīgu un līdzsvarotu pieeju. Katra cepure atspoguļo atšķirīgu domāšanas veidu, palīdzot atklāt dažādas problēmas šķautnes, kuras var nepamanīt, izmantojot atsevišķu pieeju.

2. Uzlabota lēmumu pieņemšana

Sistemātiski analizējot problēmas, izmantojot sešu cepuru metodes, personāla speciālisti var pieņemt apzinātākus un objektīvākus lēmumus. Šī aktivitāte māca viņiem izvērtēt faktus, apsvērt emocijas, paredzēt riskus, noteikt ieguvumus, izdomāt radošus risinājumus un strukturēt domāšanas procesu.

3. Uzlabota komunikācija un sadarbība

Aktivitāte veicina atvērtu dialogu un sadarbības domāšanu. Dalībnieki praktizē klausīties un apsvērt dažādus viedokļus, veicinot iekļaujošāku un komunikatīvāku darba vidi.

4. Elastīgums un pielāgošanās spēja

Pārslēdzoties starp dažādiem domāšanas veidiem, dalībnieki kļūst elastīgāki un pielāgojamāki. Viņi mācās pielāgot savu domāšanas stilu, pamatojoties uz situācijas kontekstu un prasībām, kas ir vērtīga prasme dinamiskā un straujā darba vidē.

Praktiski pielietojumi HR profesionāļiem:

1. Konflikta risināšana: izmantojot sešu cepuru metodes, lai risinātu konfliktus darba vietā, var palīdzēt atklāt pamatproblēmas un izstrādāt līdzsvarotus risinājumus, kuros ņemtas vērā visas perspektīvas.
2. Darbinieku iesaistīšanās: šīs pieejas izmantošana darbinieku iesaistes uzlabošanai var novest pie novatoriskas stratēģijas, kas ir labi novērtētas un efektīvas.
3. Politikas izstrāde. Izstrādājot jaunas cilvēkresursu politikas, sešu cepuru metode nodrošina, ka tiek ņemta vērā visa iespējamā ietekme, tādējādi radot visaptverošu un godīgu politiku.
4. Darbības pārskati. Dažādu domāšanas stilu iekļaušana darbības pārskatos var sniegt holistiskāku priekšstatu par darbinieku sniegumu, tādējādi nodrošinot precīzāku un konstruktīvāku atgriezenisko saiti.
5. Pārmaiņu vadība: efektīva organizatorisku pārmaiņu vadība, ņemot vērā emocionālās reakcijas, riski, ieguvumi un radoši risinājumi nodrošina vienmērīgāku pāreju un augstāku pieņemšanas līmeni.











7) PAPILDU MATERIĀLS - SAITES

1.pielikums (nākamā lapa)



I PIELIKUMS

6 CEPURES, LAI ATRAST DARBU

					
<p>Par ko ir zināmi fakti scenārijs?</p> <p>Kādus datus mēs ir?</p> <p>Kāda informācija trūkst?</p> <p>Kur mēs varam atrast nepieciešamos datus?</p> <p>Kas ir atslēgas metriku vai atbilstošos rādītājus uz šo jautājumu?</p>	<p>Kā jūs jūtaties par šo scenārijs?</p> <p>Kāda ir jūsu zarnu reakcija?</p> <p>Kādas emocijas veic šo jautājumu izsaukt?</p> <p>Kā darbinieki varētu justies par to situācija?</p> <p>Vai ir kādi pamatā bažas vai raizes?</p>	<p>Kādas ir alternatīvas risinājumi?</p> <p>Kā mēs varam domā ārpus kastē adresei šis jautājums?</p> <p>Kāds radošs kādas pieejas mēs varam izmantot?</p> <p>Vai tādas ir novatorisks metodes mēs nav apsvērts?</p> <p>Kā mēs varam pārkastrēt problēmas atrast jaunus risinājumus?</p>	<p>Kāds ir mūsu mērķis šai diskusijai?</p> <p>Kādi pasākumi mums jāveic nākamais?</p> <p>Kā mums vajadzētu sakārtot mūsu domas un atklājumus?</p> <p>Kādi ir atslēgas līdzņemšanai no katras cepures perspektīva?</p> <p>Kā mēs varam nodrošināt efektīvu izvēlētā īstenošana risinājums?</p>	<p>Kādi ir iespējamie ieguvumi risināt šo jautājumu?</p> <p>Kas iespējas var rasties no šis scenārijs?</p> <p>Kā mēs varam maksimāli palielināt pozitīvi rezultāti?</p> <p>Kādi ir mūsu piedāvāto risinājumu stiprās puses?</p> <p>Kādu pozitīvu ietekmi tas varētu atstāt uz organizācija?</p>	<p>Kādi ir iespējamie riski, kas saistīti ar šis scenārijs?</p> <p>Kādi šķēršļi mēs varam saskarties?</p> <p>Kādi ir sliktākais gadījums scenāriji?</p> <p>Kāpēc šis plāns varētu neizdoties?</p> <p>Kādi ir ierobežojumi un mūsu vājās puses pašreizējā pieeja?</p>
ATBILDE	ATBILDE	ATBILDE	ATBILDE	ATBILDE	ATBILDE
FAKTI	EMOCIJAS	RADOŠUMS	PLĀNOŠANA	OPTIMISMS	PESSIMISMS



Scenārija piemērs kontekstam:

Scenārijs: darbinieku iesaistes uzlabošana attālinātā darba vidē

Baltās cepures jautājumi:

- Kādi ir pašreizējie darbinieku iesaistīšanās līmeņi?
- Cik darbinieku strādā attālināti?
- Kādas atsauksmes esam saņēmuši no darbiniekiem par attālināto darbu?
- Kādi ir dokumentētie ieguvumi un izaicinājumi attālinātajam darbam?

Red Hat jautājumi:

- Kā darbinieki jūtas, strādājot attālināti?
- Kādas ir jūsu personīgās sajūtas par attālināto darbu?
- Vai darbinieki pauž kādas emocionālas bažas?
- Kā vadības komanda jūtas par pašreizējiem iesaistīšanās līmeņiem?

Black Hat jautājumi:

- Kādas ir attālinātā darba iespējamās negatīvās puses?
- Ar kādiem izaicinājumiem mēs varētu saskarties, uzlabojot iesaistīšanos?
- Vai ir kādi riski, kas saistīti ar mūsu apsvērtajām stratēģijām?
- Kādi šķēršļi var traucēt darbiniekiem justies iesaistītiem?

Dzeltenās cepures jautājumi:

- Kādi ir potenciālie ieguvumi, uzlabojot attālināto darbu?
- Kā augstāks iesaistīšanās līmenis varētu pozitīvi ietekmēt produktivitāti?
- Kādas iespējas mums ir uzlabot attālinātā darba pieredzi?
- Kādas stiprās puses mēs varam izmantot, lai veicinātu iesaistīšanos?

Zaļās cepures jautājumi:

- Kādas jaunas iniciatīvas mēs varam ieviest, lai uzlabotu iesaistīšanos?
- Kā mēs varam radoši izmantot tehnoloģiju, lai savienotu attālinātos darbiniekus?
- Vai ir kādas inovatīvas komandas saliedēšanas aktivitātes, ko varam īstenot?
- Kā mēs varam pārveidot savas pašreizējās stratēģijas, lai tās labāk atbilstu attālinātajam darbam?

Zilās cepures jautājumi:





- Kāds ir mūsu galvenais mērķis šim iesaistīšanās uzlabošanas projektam?
- Kādi pasākumi mums jāveic, lai īstenotu mūsu izvēlēto stratēģiju?
- Kā mēs varam novērtēt mūsu iesaistīšanās iniciatīvu panākumus?
- Kādi ir nākamie soļi, pamatojoties uz mūsu diskusiju?

