

# Model 360° skuteczności

## KARTY KOMPETENCJI

Poznaj nasz **model 360° skuteczności** w konkretach. Model to mapa **37 kompetencji**, które budują efektywność liderów w praktyce. Pozwala spojrzeć na rozwój menedżerów całościowo, z perspektywy **czterech ról, które pełnią na co dzień**: lidera, menedżera, stratega i człowieka. Na kolejnych stronach rozkładamy każdą kompetencję na czynniki pierwsze i pokazujemy, jak przekłada się na realną zmianę w organizacji.

kompetycje  
liderskie



kompetycje  
menedżerskie



kompetycje  
strategiczne



kompetycje  
osobiste



Dowiedz się więcej o modelu 360° skuteczności i wykorzystaj go w swojej organizacji!

Sprawdź na: [projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności](https://projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności) »

# Odwaga i wartości w komunikacji

Umiejętność mówienia wprost o tym, co ważne. Z poszanowaniem innych, ale bez unikania trudnych tematów. Menedżer rozwijający tę kompetencję buduje kulturę autentyczności i zaufania w zespole. To fundament etycznego przywództwa, które wzmacnia relacje i buduje zdrową kulturę organizacyjną.



Poniżej rozkładamy kompetencję na czynniki pierwsze i pokazujemy, jak przekłada się na realną zmianę w organizacji.

KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA: KONCEPCJE I NARZĘDZIA	POSTAWY I BUDUJĄCE PRZEKONANIA	DO CZEGO SIĘ PRZYDA
Wyrażanie swoich opinii i wartości w sposób klarowny.	Modele komunikacji autentycznej (np. NVC).	Przekonanie, że szczerowość buduje zaufanie.	Wzmocni zaufanie w zespole. Menedżer mówi to, co myśli – bez gier i niedomówień.
Prowadzenie trudnych i szczerych rozmów.	Psychologia odwagi i rezyliencji.	Zgoda na trudne emocje jako część relacji.	Skróci czas rozwiązywania problemów; trudne tematy przestaną być zamiatane pod dywan.
Dbanie o autentyczność i spójność w komunikacji.	Zasady etycznej i odpowiedzialnej komunikacji.	Gotowość do bycia autentycznym pomimo ryzyka.	Zmniejszy poziom napięć; komunikacja stanie się bardziej klarowna i oparta na faktach.
Aktywne słuchanie w sytuacjach napięcia.	Techniki prowadzenia rozmów wrażliwych i trudnych.	Szacunek do różnic i perspektyw innych.	Zbuduje kulturę odwagi i odpowiedzialności, w której można bez lęku wyrazić swoje zdanie.

Dowiedz się więcej o modelu 360° skuteczności i wykorzystaj go w swojej organizacji!

Sprawdź na: [projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności](https://projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności) »

# Delegowanie i egzekwowanie

Nie „zrzucanie balastu”, ale sprytne przekazywanie zadań w taki sposób, aby każdy wiedział co, kiedy i po co robi (a menedżer nie musiał spać z laptopem pod poduszką). To akt zaufania. Efekt? Zespół, który nie tylko „odhacza zadania”, ale sam myśli, działa i proponuje. A menedżer może zająć się strategią, zamiast gaszeniem pożarów.



Poniżej rozkładamy kompetencję na czynniki pierwsze i pokazujemy, jak przekłada się na realną zmianę w organizacji.

KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA: KONCEPCJE I NARZĘDZIA	POSTAWY I BUDUJĄCE PRZEKONANIA	DO CZEGO SIĘ PRZYDA
Jasne delegowanie z celem i zakresem (kto, co, kiedy, dlaczego).	Styl dopasowany do dojrzałości pracownika – model Blancharda (SLII).	Delegowanie to akt zaufania i inwestycji – nie sposób „zrzucania” zadań.	Zbudujesz zespół, który nie tylko „robi”, ale też myśli, proponuje i bierze odpowiedzialność.
Dobieranie zadań do poziomu gotowości i kompetencji członka zespołu.	Feedforward jako sposób egzekwowania w duchu rozwoju, nie oceny.	Wymaganie jest wyrazem szacunku – „wierzę, że potrafisz i że ci zależy”.	Zwolnisz czas lidera z „bieżączki”, aby mógł skupić się na strategii, klientach, rozwoju.
Ustalanie granic swobody działania – kiedy konsultujemy, kiedy decydujemy.	Matryca odpowiedzialności RACI / DRACI – klarowność ról i decyzji.	Egzekwowanie to nie ocena osoby, ale troska o jakość działania.	Zlikwidujesz frustracje i „niedomówienia” – bo każdy wie, co i jak ma zrobić.
Tworzenie przestrzeni do samodzielności i inicjatywy – zamiast mikrozarządzania.	Ramy egzekwowania: Oczekiwania → Wsparcie → Feedback → Działanie.	Lider daje przestrzeń, ale i wymaga – bo zależy mu na rozwoju ludzi i realizacji celu.	Wzmocnisz kulturę odpowiedzialności, w której jakość i rozwój są wspólną sprawą.

Dowiedz się więcej o modelu 360° skuteczności i wykorzystaj go w swojej organizacji!

Sprawdź na: [projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności](https://projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności) »

# Równowaga operacyjna i relacyjna

Umiejętność jednoczesnego dowieżenia wyników i utrzymywania zdrowych relacji: bez poświęcania jednego na rzecz drugiego. Menedżer nie wybiera między „liczbami” a „ludźmi”, tylko dba o oba światy naraz. Potrafi być wymagający i ludzki, konkretny i uważny. Dbą o procesy, terminy i jakość, ale nie kosztem zaufania, motywacji i bezpieczeństwa.



Poniżej rozkładamy kompetencję na czynniki pierwsze i pokazujemy, jak przekłada się na realną zmianę w organizacji.

KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA: KONCEPCJE I NARZĘDZIA	POSTAWY I BUDUJĄCE PRZEKONANIA	DO CZEGO SIĘ PRZYDA
Zarządzanie poprzez różnorodne techniki komunikacyjne.	Cechy orientacji operacyjnej i relacyjnej w zarządzaniu organizacją.	Gotowość na zmiany sposobu działania w organizacji.	Wzmocnienie myślenia strategicznego i skuteczności liderkiej.
Dostrzeganie emocjonalnej strony funkcjonowania w organizacji.	Zadania organizacyjne i relacyjne na różnych poziomach organizacji.	Świadomość zagrożeń jednokierunkowego podejścia w zarządzaniu.	Planowanie strategiczne i taktyczne.
Budowanie autorytetu i pozycji lidera.	Uwzględnianie równowagi w budowaniu strategii i kultury organizacyjnej.	Chęć zrozumienia zróżnicowanych postaw i potrzeb pracowników i klientów.	Skuteczne przeprowadzanie transformacji organizacyjnej.
Ewaluacja wprowadzonych rozwiązań i wprowadzanie korekt.	Techniki i narzędzia organizacyjne i komunikacyjne w tworzeniu równowagi.	Nastawienie na wieloaspektowe podejście do podnoszenia efektywności w organizacji.	Wzmacnianie efektywnej współpracy i komunikacji wewnętrznej.

Dowiedz się więcej o modelu 360° skuteczności i wykorzystaj go w swojej organizacji!

Sprawdź na: [projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności](https://projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności) »

# Zarządzanie interesariuszami

Zdolność poruszania się w gęstej sieci oczekiwań, wpływów i sprzecznych interesów – bez tracenia kierunku. Menedżer rozumie, kto naprawdę ma wpływ, czego potrzebuje i gdzie są linie napięcia. Potrafi budować sojusze, prowadzić trudne rozmowy i komunikować decyzje tak, by minimalizować opór, a maksymalizować współpracę. To kompetencja, która pozwala dowozić cele nie siłą stanowiska, lecz mądrą grą relacji i interesów.

Poniżej rozkładamy kompetencję na czynniki pierwsze i pokazujemy, jak przekłada się na realną zmianę w organizacji.



KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA: KONCEPCJE I NARZĘDZIA	POSTAWY I BUDUJĄCE PRZEKONANIA	DO CZEGO SIĘ PRZYDA
Identyfikacja wszystkich rodzajów interesariuszy.	Szablony checklist do identyfikacji wszystkich możliwych rodzajów interesariuszy.	Otwartość na komunikację ze wszystkimi interesariuszami.	Do efektywnej komunikacji w realizowanych projektach.
Analiza wpływu i rodzaju nastawienia różnych grup interesariuszy.	Matryca do analizy wpływu i nastawienia interesariuszy.	Gotowość do współpracy ze wszystkimi interesariuszami.	Do budowania pozytywnego nastawienia do zmiany.
Opracowanie taktyk postępowania wobec różnych grup interesariuszy.	Techniki planowania strategii postępowania wobec różnych grup interesariuszy.	Otwartość i szacunek dla odmiennych stanowisk różnych grup interesariuszy.	Do zarządzania oporem w zmianie.
Efektywna komunikacja i współpraca z różnymi grupami interesariuszy.	Zasady budowania efektywnej komunikacji z interesariuszami.	Dążenie do poszukiwania konsensusu pomiędzy różnymi grupami interesariuszy.	Do skutecznego wprowadzania nowej wizji i strategii w organizacji.

Dowiedz się więcej o modelu 360° skuteczności i wykorzystaj go w swojej organizacji!

Sprawdź na: [projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności](https://projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności) »

# Krytyczne myślenie

To kompetencja polegająca na patrzeniu na problemy z różnych perspektyw, kwestionowaniu utartych schematów i poszukiwaniu najlepszego uzasadnienia dla decyzji. Dzięki niej menedżer zyskuje zdolność trafnego oceniania sytuacji i unikania błędnych założeń. Podejmuje decyzje oparte na faktach i refleksji.

Poniżej rozkładamy kompetencję na czynniki pierwsze i pokazujemy, jak przekłada się na realną zmianę w organizacji.

kompetencje osobiste



KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA: KONCEPCJE I NARZĘDZIA	POSTAWY I BUDUJĄCE PRZEKONANIA	DO CZEGO SIĘ PRZYDA
Analizowanie informacji pod kątem wiarygodności, źródła i kontekstu.	Zasady logiki formalnej i nieformalnej.	Otwartość na różne punkty widzenia i chęć zrozumienia „dlaczego”.	Podejmowanie trafnych i uzasadnionych decyzji.
Rozpoznawanie błędów logicznych, manipulacji i fałszywych założeń.	Rodzaje błędów poznawczych (ang. cognitive biases) i jak ich unikać.	Pokora intelektualna – świadomość ograniczeń własnej wiedzy.	Ocena ryzyka, strategii i danych w zmiennym otoczeniu.
Oddzielanie faktów od opinii i emocjonalnych reakcji.	Modele argumentacji i analizy logicznej (np. piramida argumentacji, drzewa decyzyjne).	Odwaga do kwestionowania autorytetów i status quo.	Obrona własnych poglądów w sposób merytoryczny i konstruktywny.
Weryfikowanie własnych przekonań i gotowość do ich modyfikacji.	Narzędzia wspierające ocenę źródeł i faktów (np. fact-checking, analiza źródeł).	Dbłość o rzetelność i uczciwość intelektualną.	Prowadzenie dialogu i budowaniu kultury feedbacku.

Dowiedz się więcej o modelu 360° skuteczności i wykorzystaj go w swojej organizacji!

Sprawdź na: [projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności](https://projektgamma.pl/o-nas/360-skuteczności) »