

să fii

# ESSENTIAL

acesta este

## VIITORUL

01/2019



Antoaneta Banu

free eBook


# SOFT SKILLS

FOCUS





**Strategia este Putere!**



**"Omenirea progresează  
perfecționându-și  
*POTENȚIALUL*"  
Cehov**



redefinește **NOUL TU!**

**DESIGN**  
**de**  
***LEADERSHIP***  
**PERSONAL**



[antoanetabanu.ro](http://antoanetabanu.ro)



Antoaneta Banu

**Intenție | Incredere | Impact**

<http://antoanetabanu.ro/> [contact@antoanetabanu.ro](mailto:contact@antoanetabanu.ro)

## Soluțiile în 2019 vin din

**L**a prima analiză, esențial poate însemna extraordinar.

Vă propun un exercițiu.

Să spunem că “să fii esențial” este o fotografie. Depinde foarte mult cum o privim. De foarte de aproape, **să fii esențial** poate însemna **să fii extraordinar**.

Dar cadrele care compun **the big picture** ne dezvăluie altceva.

**Să fii esențial** pune în prim plan trei roluri importante.

Să fii esențial = Să fii:

**CONSIDERABIL,  
FUNDAMENTAL,  
ORGANIC.**

**Și cine interpretează aceste roluri?  
TU! ECHIPA!COMPANIA!**

**Să fii esențial reprezintă  
competiția cu SCHIMBAREA!**

Aceasta începe cu tine, continuă cu echipa și compania și se desfășoară pe termen lung.

## COMUNICARE & CREATIVITATE



Schimbarea însăși este o provocare, pentru că ea te pune în următoarele situații: înțelegere, acceptare, adaptare, implementare

### **De unde vine schimbarea?**

Inovațiile accelerate în tehnologie, inteligența artificială cu impact în forța de muncă:

- Transformările socio-economice și geopolitice
- Modificările organizaționale, a peisajului de afaceri
- Millennials&Z

### **Care sunt efectele acestei schimbări?**

- Conform Raportul “The Future of Jobs” al Forumului Economic Mondial, până în 2027 vor dispărea 24,7 milioane de locuri de muncă
- Vor fi create 14,9 milioane de noi locuri de muncă
- Peste 35% dintre abilitățile și competențele căutate acum se vor schimba

### **Și în acest context, cum să fii esențial?**

Prin mutarea accentului de pe hard pe soft skills.

**Focus soft skills** reprezintă prioritatea pentru profesioniști, echipe și companii. Iar motivele cheie pentru dezvoltarea acestui set de soft skills înseamnă;

- Oamenii
- Investițiile

Să fii esențial prin dezvoltarea setului de soft skills pentru Tine. Echipă. Companie, înseamnă să îți asiguri viitorul, prin strategii pentru profit și prin mentalitate pentru succes.



**E**ste foarte clar că, 2019 este anul provocărilor generate de multe schimbări economice, sociale, geopolitice.

### **Cum abordăm dezvoltarea setului de soft skills?**

#### **Cum arată the big picture soft skills?**

Am adresat un set de întrebări specialiștilor din resurse umane, dezvoltare organizațională, CEO din industriile creative, domeniul bancar, angajați și angajatori.

Mulțumesc celor care au avut amabilitatea de a participa la realizarea acestui eBook.:

**-Mioara Popescu, Președinte Executiv Idea :: Bank**

**-Loredana Preda, CEO and Founder Noblesse Group Intl.  
( Noblesse Interiors, Studioul inSign , Palatul Noblesse)**

**-Dorin Bodea, Consultant în dezvoltare organizațională, General Manager-Result.**

**-Sorin Faur, Fondator Academia de HR**

**-Gabriela Dragomir, Founder and CEO at Brainstorm Strategy(Londra) oferă un point of view, sau așa cum este abordat setul de soft skills în UK.**

Personal, consider că 2019 este anul care ne va determina să dezvoltăm două dintre principalele competențe din setul de soft skills: **comunicarea și creativitatea.**

Găsirea soluțiilor eficiente în acest an pentru o dezvoltare sustenabilă și coerentă vine din acest **focus soft skills.**

Să fii esențial. Acesta este viitorul. **#FocusSoftSkills.**

Lectură dinamică,  
Antoaneta Banu



# CONTENT

03	EDITORIAL
06	CHESTIONAR
07	PERFORMANȚĂ-MIOARA POPESCU, PREȘEDINTE EXECUTIV IDEA::BANK
11	EXCELENȚĂ-LOREDANA PREDĂ, CEO AND FOUNDER NOBLESSE
14	CALITATEA UMANĂ-DORIN BODEA, CONSULTANT ÎN DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ, GENERAL MANAGER RESULT
17	ECUAȚIA SUCCESULUI-SORIN FAUR, FONDATOR ACADEMIA DE HR
20	POINT OF VIEW-GABRIELA DRAGOMIR, FOUNDER AND CEO BRAINSTORM STRATEGY(LONDRA)





**1** Focus #SoftSkills devine parte din strategia de business&HR, în 2019?

Focus #SoftSkills este strategia personală pentru succes în carieră, în 2019?

**2**

#Focus #SoftSkills ( pentru organizații și angajați) determină re-Designul :  
a) culturii organizaționale  
b) modelelor de carieră

**3**

?

Susținerea în dezvoltarea setului de #softskills pentru angajat este **must** pentru:

**4** a) employer branding  
b) dezvoltarea afacerii

**5**

Conform World Economic Forum, topul #softskills pentru 2020:

- 1 Communication
- 2 Teamwork
- 3 Adaptability
- 4 Problem solving
- 5 Critical thinking
- 6 Conflict resolution
- 7 Leadership

În România, din acest set de competențe, pe care le considerați cele mai importante și în ce ordine?



*Conferințele*

**#SEZON NOU**

**DDP**

by Antoaneta Banu

**dialoguri despre putere**



**martie-iulie 2019**



Mioara Popescu, Președinte Executiv

Idea Bank

PERFORMANȚA crescută reprezintă investiția  
în capitalul uman



1 Întrucât conexiunea dintre strategia de business și cea de resurse umane este în mod evident una directă, iar echipa reprezintă cel mai important bun al oricărei organizații, centrarea pe soft skills devine din ce în ce mai mult o activitate permanentă, în continuă dezvoltare. Serviciile și produsele oferite pe piața bancară pot ajunge la un anumit moment dat să fie în esență similare, însă ce va face întotdeauna diferența are directă legătură cu competențele angajaților care le crează, le livrează și le gestionează în permanență, astfel încât acestea să fie cu adevărat soluția nevoilor clienților.

Fie că interacțiunea cu clientul se realizează față în față în cadrul sucursalelor, fie prin mijloace video sau prin intermediul canalelor online sau mobile, banca va fi reprezentată mereu de un angajat, un om ale cărui calități vor da măsura calității activității băncii, a nivelului de orientare către client.

Pe lângă competențele profesionale, abilitățile de comunicare, de gestionare a conflictelor, de antrenare și motivare a echipei, perseverența și optimismul sunt esențiale pentru obținerea de performanță. Prin urmare, anul 2019 înseamnă și FOCUS pe SOFT SKILLS care devine parte integrantă a strategiei de business și de resurse umane în Idea::Bank. Este un fapt binecunoscut că puterea unei echipe este dată de veriga cea mai slabă și de aceea atenția va fi acordată tuturor angajaților, în mod egal.

2 Am considerat întotdeauna că omul sfințește locul și de aceea, am pus accent în egală măsură, pe organizare, comunicare, identificarea și rezolvarea problemelor, lucrul în echipă, creativitate și motivare, toate acestea în contextul unei continue pregătiri profesionale. Am simțit întotdeauna nevoia să mă perfecționez, să mă adaptez ori de câte ori a fost necesar și să mă dezvolt ca om și ca profesionist. De regula CEO-ul dă tonul într-o organizație, categoric, funcția pe care o dețin mă obligă să fiu la nivelul așteptărilor tuturor stakeholderilor. În acest sens, mi-am trasat ca obiectiv în 2019 să susțin cât mai mult procesul individual de dezvoltare personală al membrilor echipei din care fac parte.

Cel mai recent exercițiu, început în 2018 și care va continua și în 2019, îl constituie sesiunile de coaching a întregii echipe de conducere Idea::Bank în ceea ce privește stilul de leadership, îmbinarea personalului cu profesionalul, aderarea cu adevărat la echipa pe care ne-o dorim și îmbunătățirea continuă a culturii organizaționale a Idea::Bank. Nu este un exercițiu ușor, atinge latura personală și nu întotdeauna percepția despre propria ta persoană este similară cu cea a celorlalți.

Sunt însă convinsă că un feedback este mai mult decât util, este important să-l dai și să-l primești și în același timp să-l valorifici, dacă îți dorești cu adevărat să te dezvolți.

De aceea din perspectiva FOCUS SOFT SKILLS, în 2019 voi continua dezvoltarea abilităților mele de comunicare și leadership, voi persevera în aplicarea practică a principiilor unui management constructiv, care să consolideze relațiile dintre colegi, să dezvolte un mediu de lucru propice pentru colaborarea în echipă și să motiveze oamenii.

## 3

Aplicarea practică a principiului omul potrivit la locul potrivit ne determină în Ideea::Bank să valorificăm abilitățile fiecăruia dintre noi, sporind astfel motivația tuturor angajaților și contribuția lor la crearea unei culturi organizaționale sănătoase. Calitățile personale care nu țin de pregătirea profesională ci se leagă direct de atitudinea individuală, de compatibilitatea cu cei din jurul nostru și felul în care gestionăm stresul, mai mult sau mai puțin bine, interacțiunile sociale aduc o reală plus valoare unei echipe. Organizația noastră este suficient de flexibilă pentru a permite angajaților să coreleze ceea ce pot face cel mai bine cu ceea ce își doresc să realizeze, susținând totodată strategia băncii. Astfel, modelele de carieră se bazează pe punctele forte ale angajaților și crearea de oportunități pentru creștere și dezvoltare profesională.

Modelele de succes din cadrul băncii noastre sunt colegii care demonstrează abilități de cooperare și colaborare, inter-relaționare, inovare, spirit de echipă dar și independență și spirit antreprenorial, abilitatea de a lua decizii în timp util, fapt pentru care acestea reprezintă trăsături de preț ale culturii organizaționale Ideea::Bank. În acest context, aș zice că e nevoie de continuă evaluare și ajustare atât a culturii organizaționale cât și a modelelor de carieră, în scopul realizării acelei energii pozitive, atât de necesară în realizarea progresului și în respectarea deadline-urilor.

## 4

Atâta vreme cât orice companie își dorește performanță crescută, investiția în capitalul uman este și va rămâne investiția cea mai înțeleaptă. Consider cu tărie că organizațiile reprezintă mai presus de toate un cumul al abilităților tuturor oamenilor care o formează, suma acestora formând un tot unitar. Așa cum am menționat anterior, Ideea::Bank valorifică abilitățile fiecărui angajat într-un mod pe care și-l dorește a fi optim și suntem suficient de flexibili pentru a nu impune șabloane de soft skills, ci dimpotrivă de a susține și promova dezvoltarea setului individual de soft skills, rezultatul fiind unul de tipul win – win.



Cu atât mai importante devin astfel etapele inițiale de employer branding și anume atragerea, selecția și recrutarea acelor posibili viitori colegi care ar putea să performeze în mediul Idea::Bank.

5 Consider că toate abilitățile de soft skills sunt în egală măsură importante. Ierarhizarea lor depinde de context. Pot fi situații în care adaptabilitatea să fie pusă înaintea rezolvării conflictelor sau gândirea critică înaintea rezolvării de probleme. Numitorul comun va fi o comunicare adecvată, lucrul în echipă și nu în ultimul rând un leadership înțelept. Aș adăuga orientarea spre client, proactivitatea și învățarea continuă, dar și atitudinea, commitment-ul, ascultarea activă, încrederea în ceilalți persuasiunea și de ce nu, să ai umor. Oricare dintre noi, indiferent de poziția ierarhică, își poate utiliza cu dibăcie abilitățile de soft skills pe care le deține, pentru a crește personal și profesional, pentru a schimba lucrurile în mai bine, pentru a face lucruri bune bine. În orice moment al vieții și al carierei, avem de învățat unii de la ceilalți și chiar dacă nu ne dăm seama întotdeauna, puterea exemplului este forța care pune lucrurile în mișcare.

## BRIEF

Un studiu recent realizat de Mckinsey, arată că 40% dintre angajatori, deja se confruntă cu dificultăți în ocuparea posturilor vacante, deoarece angajații mai tineri au un deficit de soft skills în mod special în comunicare și lucrul în echipă.

Conform Raportului Hipo – Piața forței de muncă în 2018, pentru al treilea an consecutiv, abilitățile de comunicare se clasează pe primul loc în topul preferințelor angajatorilor.



Loredana Preda, CEO and Founder Noblesse Group Intl.  
( Noblesse Interiors, Studioul inSign , Palatul Noblesse)



EXCELENȚA vine din setul de soft skills



# 1

În noul context economic și social, configurat de asaltul tehnologiei, începem să înțelegem că dezvoltarea setului de soft skills este esențială pentru o carieră de succes, pentru un business cu profit. Antreprenorul dorește ca afacerea lui să aducă rezultatele propuse și să fie susținut de o echipă stabilă. Dar toate acestea înseamnă că tu, ca antreprenor ai o responsabilitate foarte mare care se traduce prin investiția în evoluția angajaților tăi.

Acest set de soft skills reprezintă dezvoltarea personală cu impact în cariera profesională. Eu, la Noblesse Group Intl.( Noblesse Interiors, Studioul InSign , Palatul Noblesse), am început încă din 2018 să ofer angajaților traininguri pe zona de soft skills.

În 2019 voi dezvolta mult această preocupare și nu doar pentru ei, ci și pentru mine.

La nivel personal, foarte mult timp am fost preocupată doar de dezvoltarea de hard skills pe care le-am considerat importante pentru mine și businessul meu.

Dar am înțeles că nu e de ajuns. Si că trebuie să mergi mai departe. În 2018 am absolvit cursurile John Maxwell Team.

Recunosc, mi-a schimbat foarte mult modul de gândire și abordare. După aceste cursuri , înțeleg care sunt așteptările angajaților mei, pe care îi consider partenerii mei în business.

# 2

Eu consider că excelența vine azi. din soft skills. Acest set reprezintă redescoperirea competențelor pe care le avem, doar că am uitat de ele, din dorința noastră de a ne perfecționa într- o lume în care tehnologia are un cuvânt greu de spus. În contextul automatizării, asistăm la dispariția unor meserii dar și la schimbarea modelului de carieră. Văd persoane care au atins o anumită etapă de evoluție în carieră, au deja o vârstă și doresc, nu doar să schimbe jobul ci și profesia. Iar acest proces nu poate avea loc în afara dezvoltării setului de soft skills. E normal să ne adaptăm permanent la schimbările care au loc pe piața muncii. Și indiferent că suntem angajați sau angajatori, acest focus soft skills trebuie să facă parte din strategia noastră L&D, adică learning and development.

# 3

Într- o companie există mai multe generații. Fiecare are propriul set de valori care impune o abordare specifică. Tu, ca manager ai datoria să unești aceste generații, să le transformi într- un organism care să funcționeze bine, pentru a avea profit și succes. Cum procedezi ca acești angajați atât de diferiți să conlucreze, păstrând centrarea pe rezultate ?





Eu cred că îți poți aduce împreună, într- un mod proactiv, cunoscându- le dorințele, planurile de carieră și dezvoltare. Eu cred că implicându- te în cunoașterea echipei tale, înseamnă să construiești o cultură organizațională susținută de o bună comunicare. Eu, la Noblesse Group Intl. ( Noblesse Interiors, Studioul InSign , Palatul Noblesse), încurajez comunicarea. Pentru noi se traduce prin a construi si dezvolta relații durabile, fie că este vorba de clienții interni, fie de cei externi. Relationarea eficientă face parte din setul nostru de soft skills.

# 4

Este foarte important ca oamenii/ angajații să detină un plan de carieră bine pus la punct și de care angajatorul trebuie să fie interesat. Eu am trecut pe to do list, ca în acest an să lucrez cu angajații mei pe acest nivel de dezvoltare. Consider că a investi in angajații tăi, în planurile lor de dezvoltare este de fapt o investiție în businessul tău. De ce? Pentru că susținerea acestora are un rol foarte important in fidelizarea talentelor, care sunt implicate în business.

Criza majoră prin care trece azi piața muncii, nu doar la noi, ci la nivel internațional, pentru atragerea și retenția de talente vine și din faptul ca managerii au uitat să fie umani, fiind concentrați doar pe rezultate și mai puțin pe oamenii care aduc aceste rezultate. A le arată că ție că îți pasă de ei, prin sprijinirea lor în dezvoltarea personală este un pas mare spre reducerea fluctuației de personal, care așa cum se știe înseamnă pierderi financiare. Pentru mine profitabilitatea se traduce prin investiția în oamenii din companie.

# 5

Noi, echipa de la Noblesse Group Intl. ( Noblesse Interiors, Studioul InSign , Palatul Noblesse), considerăm comunicarea ca fiind arta de a construi relații. Iar pentru mine ca CEO înseamnă să ai competența de a trece de la eu la noi, de la eu la celălalt. De a trece tu în planul secund. Si referitor la setul de soft skills eu le structurez astfel:

- Comunicare
- Self Management
- Self Leadership
- Teamwork





Dorin Bodea, Consultant în dezvoltare organizațională,  
General Manager-Result



OMUL va face diferența prin competențele  
care nu se pot automatiza

## 1

Consider că setul de soft skills are legătură cu frumusețea și calitatea umană .

O companie aflată la un anumit nivel de competitivitate știe că, în fapt, cultura organizațională face diferența. Cum?

Prin a atrage oameni de calitate.

O companie are succes în măsura în care reușește să aducă împreună angajați de calitate, cu un nivel de competențe peste media socială.

Nivelul ridicat de soft skills, în acest moment contează pentru orice poziție de conducere sau carieră. La nivel de management este nevoie de profesioniști care au în echilibru setul de hard și soft skills.

## 2

În primul rând, automatizarea a impus atragerea de personal cu un nivel ridicat de hard skills. Cu timpul, tocmai această dezvoltare a tehnologiilor a dus la căutarea acelu "ceva" care să facă diferența între angajați. Azi, diferențiatorul se traduce prin setul de soft skills ridicat.

În al doilea rând, să nu uităm de revoluția valorilor la nivel global.

World Economic Forum arată că, în următorii 5-10 ani, ascultarea este una dintre cele mai importante competențe de care angajații au nevoie pentru o carieră de succes.

Este interesant cum acest focus pe setul de soft skills ne învață cum să fim mai atenți unul, la celălalt.

Ce trebuie să înțelegem este că dezvoltarea acestui set de soft skills se corelează cu valorile și idealurile personale.

## 3

Într-unul dintre programele mele de coaching, un manager de top îmi spunea că dorește să își dezvolte competențele pe comunicare, cu predilecție pe ascultare, pentru că oamenii din echipa sa îi cereau asta. Acei angajați doreau să fie ascultați mai mult de către managerul lor. Când ești într-o astfel de poziție de top management, centrarea pe rezultate este modul de a funcționa. Dar implicit duce și la o afectare a relațiilor cu cei din echipă, care de cele mai multe ori au tendința de a te percepe ca fiind agresiv . Poți să fii agresiv, dar nu în mod direct.

Ești mai degrabă lipsit de răbdare în comunicarea cu oamenii. Managerul respectiv a înțeles situația și a dorit să facă această întoarcere spre oameni, păstrând focusul pe rezultate, pe gândirea strategică.

Echipa avea rezultate in business, dar nu era fericită. Am dat acest exemplu pentru a sublinia , că foarte multe culturi organizaționale, încearcă să migreze spre colaborare, după ce foarte mult timp au fost centrate pe rezultate, pe competitivitate. Calitatea mediului organizațional face diferența și acest aspect contează.

## 4

La nivel de companii, acestea vizează un set de competențe soft skills pe care să- l cultive.

Pe mine mă preocupă să aflu cât de mult conștientizează angajații impactul setului de soft skills în cariera și viața lor?

O companie va aloca bugetele necesare pentru astfel de traininguri, dacă există o presiune din partea echipei.

Subliniez că schimbarea pornește de jos în sus. Aici am în vedere, mai ales, procesul de selecție, unde consider că este nevoie să mergi mult in zona de calitate umană, să urmărești un set de soft skills care să fie peste medie.

Omul va face diferența prin calitatea lui umană, prin resursele și competențele lui, care nu se pot automatiza.

Din punctul meu de vedere, autenticitatea este o competența care nu poate să fie înlocuită de o mașină.

## 5

Toate sunt importante. Dar eu consider că la baza celor enumerate în întrebare se află:

Mentalitatea, Atitudinea, Abordarea.

O mentalitate deschisă, care să îți permită o poziționare corectă a ta față de tine însuși și față de celălalt.

Atitudinea constructivă. Abordare riguroasă și disciplinată. Pentru minea acestea sunt baza .

## Set Soft Skills

1 Communication

2 Teamwork

3 Adaptability

4 Problem solving

5 Critical thinking

6 Conflict resolution

7 Leadership





Sorin Faur, Fondator Academia de HR



Academia de HR

SOFT SKILLS parte din ecuația succesului



Antoaneta Banu

<http://antoanetabanu.ro/> [contact@antoanetabanu.ro](mailto:contact@antoanetabanu.ro)

## 1

Într-o eră a progresului tehnologic accelerat, tot mai multe companii se orientează nu atât pe angajații care au diverse abilități tehnice cât pe cei care au profilul de personalitate și abilitățile de soft skills necesare ritmului în care trăim: inteligență emoțională, deschidere și adaptabilitate, dorința de a învăța mereu lucruri noi, comunicare și relaționare, management. A nu se înțelege că abilitățile tehnice nu mai sunt importante, însă, foarte repede ce știam ieri devine irelevant mâine. Iar pe măsură ce ne mutăm dintr-o economie bazată pe emisfera stângă (raționalitate) pe o economie bazată pe emisfera dreapta (creativitate), lăsând activitățile repetitive și de nivel scăzut roboților și AI-urilor, zona de soft-skills crește ca importanță odată în plus. Firesc, urmare a acestui context, dar și ca urmare a faptului că suntem într-o piață cu deficit de talente (deci aducerea din afara organizației a unor resurse umane gata formate nu mai este ceva facil), strategia de HR se axează tot mai mult pe formarea și dezvoltarea abilităților necesare în interiorul organizației, fapt care oricum are și o componentă motivațională și este factor de retenție pentru angajați

## 2

Zona de soft-skills este în creștere și, din toate cele trei perspective (companie, angajați, context general) va reprezenta focusul pentru viitorul imediat. Aceste trei arii se întrepătrund: (1) contextul crează motivația și necesitatea generală, (2) companiile se axează și investesc tot mai mult în soft-skills, (3) firesc și angajații răspund cererii, dorindu-și să performeze și să se dezvolte. Ca să produci valoare astăzi este mai important să vii cu idei noi, să cauți soluții disruptive, să (re)inventezi anumite abordări evadând în "oceanul albastru", și cum aceste schimbări de perspectiva țin cel mai mult de zona de soft-skills, și angajații realizează că ingredientul personal pentru succes este investiția în propriile abilități.

## 3

Soft-skills au fost dintotdeauna importante și au făcut parte din ecuația succesului, acum mai mult ca niciodată însă. Iată de ce, în companiile care au înțeles din timp valoarea unor resurse umane bine instruite, accentuarea adusă astăzi abilităților de soft-skills în contextul general vine ca o



continuare a unor politici deja existente așa că, acolo nu putem vorbi neapărat de o schimbare a culturii organizaționale din acest motiv. Cu certitudine însă lucrurile se schimbă, progresul tehnologic este tot mai rapid, companiile care au rămas în urmă pe acest plan și cele nou înființate vor avea mai mult de lucru. Am trecut din Capitalism în Talentism, o eră în care resursa umană face diferența: o idee genială despre un produs sau serviciu poate valora miliarde așa că da, companiile se vor strădui să modeleze un climat care să încurajeze astfel de idei și abordări noi.

**4** Între calitatea resurselor umane dintr-o companie, brandul de angajator, dezvoltarea afacerii și succes este o relație strânsă: un brand de angajator bun atrage talente care produc valoare și deci contribuie la dezvoltarea afacerii. Iar succesul companiei este rapid integrat în brandul de angajator (deoarece compania se poate lauda cu reușitele ei), nu mai vorbim că organizația are resurse să investească în dezvoltarea angajaților aspect care apoi accentuează și mai mult rezultatele.

Da, dezvoltarea abilităților de soft-skills este esențială pentru succes și inițiază acest cerc virtuos (de data aceasta) în care, atât brandul de angajator cât și afacerea în sine au de câștigat.

Apar aceste sinergii, climatul devine mai pozitiv, oamenilor le place comunitatea în care activează pentru că au cu cine să discute și toți au de câștigat.

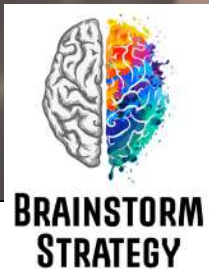
## 5

Este dificil să stabilim o ierarhie exactă și stabilă, mediul social și economic este foarte dinamic și mută mereu accentele dint-o parte în altă. Toate sunt importante! Fără a face o ierarhie, cât mai degrabă pentru a puncta skills-urile esențiale astăzi, cred că importante pentru perioada următoare sunt Comunicarea, Munca în Echipă, Adaptabilitatea și Leadership-ul. Comunicarea și Munca în Echipă sunt tot mai necesare într-un mediu colaborativ în care suntem mai puternici împreună și generăm mai multă valoare pentru că fiecare contează.

Adaptabilitatea este obligatorie în era în care singura constantă este schimbarea iar Leadership-ul este fundamental pentru că el dă direcția și ne ajută să navigăm în oceanul schimbărilor permanente. Dezvoltarea acestor abilități este un pariu câștigător pentru orice persoană sau companie!



Gabriela Dragomir,  
Founder and CEO at Brainstorm Strategy(Londra)



SOFT SKILLS:ancore spre umanitate!



**C**a profesionist format în jurul emoției și comportamentului, recunosc valoarea Cezarului și vin să întăresc ideea că inteligența emoțională și socială, capacitatea de a deține un comportament pozitiv, determină oamenii, indiferent de zona lor de expertiză sau poziționare socială și roluri, să obțină succes și chiar să dețină controlul în relaționare.

Capacitatea de a ne dezvolta abilitățile soft este echivalentă cu demonstrarea unui mare potențial de a reuși și de a progresa în cariera pe care o alegem.

Nu mai este nici o noutate că în cazul procesului de recrutare internațional, potențialul transferabil are de multe ori prioritate față de experiența profesională.

Piața forței de muncă din Regatul Unit este una dintre cele mai competitive piețe de locuri de muncă.

Criteriile de recrutare nu se opresc la capacitatea tehnică și cunoștințele de specialitate. Aici, recrutorii vor căuta persoane care pot deveni lideri, iar conducerea, în sine, depinde de mai multe abilități esențiale.

Un fapt extrem de încurajator este că Diaspora indiferent de zona culturală pe harta lumii, își arată disponibilitatea de a reînvăța, își dorește să se acomodeze noului mediu cultural și își „dă voie”, să aibă o atitudine pozitivă și cu inițiativă la locul de muncă, fără să depună un efort emoțional sau să acționeze împotriva firii lui umane.



# P

Pentru Diaspora, zona soft skills a fost și va rămâne un „pașaport,, în acomodarea și supraviețuirea emoțională la o viață departe de familia nucleu, de evoluție personală pentru profesioniști și de atragerea de parteneriate, colaborări în cazul celor din mediul de afaceri.

Totul aici, în jur e „contaminat,, de flexibilitatea în atitudine, puterea de a negocia fără a fi intruziv, de disponibilitatea de a rezolva un conflict win-win dar și de reziliența.

Mediul de business britanic funcționează sub deviza „small talk,, și este un fapt absolut justificat . Ei sunt atenți la abilitatea ta de a interacționa, de a construi și menține relații, fiind un MUST al succesului pentru parteneriatele trainice. Abilitățile soft sunt în trend, indiferent de momentul istoric sau tehnologizarea serviciilor, pentru că suntem plămădiți dintr-un amalgam de emoții care ne duc cu privirea spre umanitate și spre nevoia personală de a fi parte din întreg.





Antoaneta Banu

**C**reating  
a  
**S**elf  
**L**eadership  
Culture

PREVIEW

2019

Acest Free eBOOK este :



Realizat de : **Antoaneta Banu**



Publicat de : [antoanetabanu.ro](http://antoanetabanu.ro)

Preluarea de material se poate face doar în limita a 500 de caractere și cu citarea sursei cu link activ. Orice abatere de la această regulă constituie o încălcare a Legii

8/1996 privind dreptul de autor.

[contact@antoanetabanu.ro](mailto:contact@antoanetabanu.ro)

ianuarie 2019